

Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de derivados de los agrios de la provincia de Valencia (c3digo 46000565011981).

ANUNCIO

C3digo: 46000565011981

RESOLUCI3N de fecha 19 de diciembre de 2011, de la Direcci3n Territorial de Educaci3n, Formaci3n y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, dep3sito y publicaci3n del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE LOS AGRIOS de la provincia de Valencia.

VISTA la solicitud de inscripci3n del texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Direcci3n Territorial en fecha 16/12/2011, acordado el 05/12/2011 por la comisi3n negociadora formada por la Asociaci3n Empresarial A.I.Z.C.E. y los sindicatos CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Econom3a, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la

INDICE

ART		ART	
1	Ambito funcional	28	Pr3tesis
2	Ambito personal	29	Conceptos retributivos
3	Vigencia y duraci3n		Antigüedad
4	Normas Aplicables	31	Horas extraordinarias
5	Condiciones beneficiosas	32	Pagas extraordinarias
6	Compensaci3n y absorci3n	33	Plus c3maras frigoríficas y congelaci3n
7	Organizaci3n del trabajo	34	Pagos por banco
8	Jornada de trabajo	35	Desplazamiento
9	Vacaciones	36	Faltas y sanciones
10	Categor3as	37	Clasificaci3n de faltas leves
11	Estabilidad en el Empleo	38	Clasificaci3n de faltas graves
12	Contratos de duraci3n determinada	39	Clasificaci3n de las faltas muy graves
13	Pase de eventuales a fijos-discontinuos	40	Sanciones
14	Regulaci3n de campaña	41	Ejecuci3n de sanciones
15	Pagas extra trabajadores discontinuos	42	Prescripci3n
16	Declaraci3n antidiscriminatoria	43	Procedimiento
17	Derecho de comunicaci3n	44	Permisos retribuidos
18	Derecho de reuni3n	45	Excedencias
19	Descuentos por n3mina	45bis	Lactancia pag
20	Informaci3n al trabajador	46	Cl3usula de descuelgue.
21	Ex3menes		
22	Seguridad e higiene		Disposiciones adicionales
23	Incapacidad temporal	1ª	Adicional Primera
24	Revisi3n m3dica	2ª	Adicional Segunda
25	Prendas de trabajo	3ª	Adicional Tercera
26	P3liza		Tablas salariales 2011 y 2012.
27	Ayuda a guarder3a y escolar		Otros conceptos salariales

Art3culo 1.3mbito Funcional.

El presente Convenio afectar3 a las empresas dedicadas a la actividad de Derivados de los Agrios en el 3mbito de la provincia de Valencia.

Art3culo 2.3mbito Personal.

Ser3 de aplicaci3n a todo el personal que preste sus servicios en las empresas que alcancen su 3mbito funcional, como trabajador de las mismas.

Art3culo 3.Vigencia y Duraci3n.

La vigencia del Convenio ser3 de dos años, es decir, el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012.No obstante se prorrogar3 t3citamente por periodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo legalmente establecido.

Art3culo 4.Normas Aplicables.

Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

Esta Direcci3n Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonom3a de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Org3nica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Org3nica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en materia de Trabajo, as3 como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Org3nico y Funcional de Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo, de acuerdo con la Disposici3n Transitoria Primera del mencionado Reglamento, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripci3n en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n Negociadora y dep3sito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Bolet3n Oficial de la Provincia.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jim3nez. Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias de Derivados de los Agrios para la Provincia de Valencia.

En todo lo no previsto y determinado en este Convenio, se estar3 a lo dispuesto en la legislaci3n vigente.

Art3culo 5.Condiciones Beneficiosas.

Ser3n respetadas las condiciones m3s beneficiosas que el trabajador tuviera adquiridas o concedidas por su Empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio.

Art3culo 6.Compensaci3n y Absorci3n.

En todo caso, y para las cantidades de dinero que perciba cada trabajador, se entiende que aquellas ser3n absorbidas y compensadas en el c3mputo anual y global.

Art3culo 7.Organizaci3n del Trabajo.

La facultad de organizaci3n, en especial la de fijar el sistema de trabajo, la distribuci3n del personal, etc., corresponde a la direcci3n de la empresa, convini3ndose que en todo caso de modificaciones substanciales, siempre que afecten al personal ser3 obligado el in-

forme del comité de empresa o delegado de personal. En caso de discrepancias entre las partes, se podrá acudir a los procedimientos legales ante la autoridad laboral.

Artículo 8. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo. Dichas jornadas deberán realizarse dentro de la vigencia temporal del presente convenio, estándose a lo dispuesto por cualquier norma de cualquier rango, que la aclare o la modifique.

La distribución de la jornada legal de trabajo en cómputo semanal se ajustará a lo establecido en cada empresa, atendiendo a sus necesidades, recomendándose la jornada semanal de lunes a viernes preferentemente. La Jornada Ordinaria de Trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

En cuanto a la jornada del personal de vigilancia, conductores de vehículos y personal de reparto, se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto de 21-9-95, nº 1.561/1995 («B.O.E.» 26-9-95) sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana tendrán un recargo de 25% sobre la hora ordinaria.

En la jornada continuada superior a 6 horas se contempla la posibilidad de 15 minutos de descanso, que no tendrán la consideración de trabajo efectivo. No obstante, y ante las situaciones que se dan de hecho, se recomienda que en el seno de las empresas se pacte que al menos 1/2 de ese tiempo tenga la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales más los festivos no recuperables que coincidan en el mes de disfrute de dichas vacaciones. A petición de la empresa y aceptado por el trabajador se podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 10 días, en este caso el trabajador disfrutará de un día más de vacaciones. El periodo de disfrute de vacaciones estará comprendido preferentemente del 16 de Junio al 15 de septiembre, ambos inclusive. En caso de que por necesidad de trabajo de la empresa se disfrutaran en periodos distintos se darán tres días más de vacaciones como compensación, salvo en el periodo del 1 al 15 de Junio y del 16 al 30 de Septiembre, donde la compensación será de 1 día laborable más de vacaciones por cada quincena.

No se entenderá el fin de campaña o fin de trabajos discontinuos, en si mismo, como necesidad de trabajo de la empresa par generar derecho a esta compensación.

Siendo la aplicación de la compensación proporcional al tiempo de vacaciones disfrutadas fuera de los periodos comprendidos en los dos párrafos anteriores.

El calendario de vacaciones se pactará con los representantes de los trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 10. Categorías.

Serán aquellas que se fijan en la correspondiente tabla salarial de este convenio, cuidando cada empresa de su aplicación con arreglo a su plantilla y necesidades de aquella. El comité o delegados de personal atenderán y estudiarán las indicaciones sobre cuestiones de categorías en su empresa, e intervendrán ante la Dirección de la empresa, en la forma que consideren oportuna, para que ésta haga la aplicación correcta.

Las empresas adoptan el compromiso de proceder a la revisión de categorías, adecuando las mismas al trabajo que realmente realice el trabajador.

Caso de que surgieran discrepancias sobre la categoría adecuada, las discrepancias podrán someterse al procedimiento correspondiente ante la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año; a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, respetándose, en todo caso el régimen de ascensos para la cobertura de vacantes.

Se definen seguidamente las funciones propias de las categorías del personal de laboratorio:

1.- Oficial de Laboratorio.- Es el operario que, a las órdenes de un encargado o personal que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias del laboratorio, con operarios de igual o menor categoría, siendo el responsable de la calidad del trabajo realizado.

2.- Auxiliar técnico.- Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de laboratorio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

3.- Ayudante.- Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiera aportación de su esfuerzo físico, una práctica operaria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

Artículo 11. Estabilidad en el Empleo.

Como medidas para promocionar éste, se acuerdan las siguientes:

A) 1.- El contrato de fijo-discontinuo, que tiene sustantividad propia en este sector a todos los efectos legales, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que, en el conjunto del año, tienen la consideración de laborales, con carácter general.

2.- El contrato de trabajo fijo-discontinuo contendrá las siguientes menciones:

La naturaleza del contrato

La actividad empresarial cíclica o intermitente en la que se va a prestar los servicios objeto del contrato

La forma y orden de llamamiento establecida en Convenio Colectivo

La determinación máxima de la jornada anual y horario en las condiciones establecidas en el Convenio o calendario laboral de la empresa.

3.- El trabajador fijo-discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija, en cada momento, el volumen de trabajo a desarrollar y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad. Caso de incumplimiento por la empresa, el trabajador podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento.

El trabajador que haya sido llamado y no se incorpore a la empresa en la fecha que le sea indicada, sin causa justificada comunicada con antelación suficiente, perderá la condición de fijo-discontinuo, considerándose baja voluntaria en la empresa.

La detención no será causa de despido, salvo que fuese condenado por sentencia y por el hecho que la motivó, entendiéndose suspendido el contrato de trabajo durante el periodo de tiempo que dure la simple detención. En todo caso el detenido deberá de comunicar tal circunstancia y volver a incorporarse en el plazo de quince días desde la detención o la puesta en libertad.

4.- Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia para cubrir puestos vacantes de los fijos de plantilla, siempre que reúnan la capacidad exigida para dichos puestos, previa prueba de aptitud.

5.- El contrato se suspende al finalizar los trabajos de cada campaña, produciéndose el cese por orden inverso de antigüedad, dentro de cada especialidad y categoría.

6.- Las empresas llevarán un libro registro o censo de personal fijo-discontinuo, con indicación de las campañas trabajadas en la empresa, especialidad y categoría desempeñada, quedando a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal.

7.- Los trabajadores que asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría y especialidad, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos-discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

B) Las empresas que ocupen a trabajadores cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores vendrán

obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de Empleo.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención.

Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas generen un medio inclusivo sin que generen barreras arquitectónicas o de la comunicación a las personas discapacitadas, en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él.

Artículo 12. Contratos de duración determinada.

Se formalizarán por escrito, consignando con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique su necesidad, debiendo presentarse para su registro en la oficina de empleo que le corresponda. La duración del contrato eventual no podrá exceder de nueve meses en un periodo de doce meses.

Artículo 13. Pase de eventuales a fijos-discontinuos.

Se considerarán trabajadores fijos-discontinuos, todos aquellos trabajadores que sean contratados con un contrato eventual y realicen las mismas jornadas que los trabajadores fijos discontinuos de menos antigüedad en la misma campaña.

También tendrán tal consideración aquellos trabajadores con contrato eventual que sean contratados en dos campañas consecutivas y realicen 100 jornadas en la suma de las dos campañas, en la tercera serán fijos-discontinuos.

También tendrán tal consideración aquellos que se contraten de forma directa para tal fin, estos en ningún caso podrán alterar el orden de llamamiento de los eventuales preferentes que estén en el tramo de adquisición de la condición de fijo-discontinuo, y tengan la misma categoría y especialidad.

Cuando con un contrato eventual se realicen 40 días o más, y no se pueda adquirir la condición de fijo discontinuo según lo determinado en los párrafos anteriores, tendrán preferencia en la contratación sin pérdida de la condición de eventual.

A tal efecto, la empresa elaborará un listado por orden de antigüedad de los trabajadores eventuales preferentes, y que deberá de ser de conocimiento de los afectados.

La vigencia de la nueva redacción de este artículo surtirá efecto en las contrataciones que se realicen a partir del 1 de junio de 2006.

Artículo 14. Regulación de Campaña.

Las campañas serán y quedarán reguladas de la siguiente forma:

A) Campaña de cítricos, aproximadamente desde el día 15 de noviembre hasta el 30 de junio, manipulándose en esta campaña la naranja, mandarina, limón y pomelo.

B) Campaña de envasado: Aproximadamente del día 1 de febrero al 30 de octubre.

C) Otras campañas de extracción de zumos: Aproximadamente de 1 de junio al 20 de noviembre. Dentro de esta campaña se podrán manipular y envasar albaricoques, peras, tomates, melocotones, limones.

Artículo 15.

El personal de trabajo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias, propias de los mismos, en la fecha del devengo de aquellas, y no prorrateadas diariamente, si así lo solicitará la mayoría de dicho personal de la empresa.

Artículo 16. Declaración Antidiscriminatoria.

El presente convenio se sustenta en la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política y sindical, en ningún aspecto de la relación laboral, como salario, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este convenio o en la normativa general, con la lógica excepción para el personal femenino de los derechos inherentes de la maternidad y lactancia.

Artículo 17. Derecho de comunicación.

La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el que puedan informar a los mismos sobre cuestiones o temas propios del sector, así como también informar sobre convo-

ocatoria, citaciones, tramitación de afiliación y similares de las centrales sindicales representadas efectivamente en la empresa, ya sea de palabra o mediante notas o comunicaciones en el tablón de anuncios.

Artículo 18. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión de los trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto y fuera de horas de trabajo, con el previo conocimiento de la dirección de la empresa, por aviso de los representantes de los trabajadores garantizando su orden. Dicha comunicación, salvo casos urgentes y justificados, se practicará el día anterior a dicha asamblea, expresando el orden del día a que se atenderá la misma.

Artículo 19. Descuentos por nómina.

Las centrales sindicales tendrán derecho a practicar el descuento de sus cuotas a sus afiliados, por nómina, tal como está previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20. Información al trabajador.

Además de la información que consta en las hojas de salario mensuales, las empresas facilitarán a los trabajadores los datos sobre los que se han efectuado las retenciones sobre salarios mensuales y liquidaciones a Hacienda trimestrales y, en definitiva, del año, del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.

Artículo 21. Exámenes.

Todo personal afectado por le presente convenio que tenga que someterse a exámenes, que redunden en beneficio de su formación profesional, tendrá derecho al permiso correspondiente y retribuido con arreglo al salario real, previa solicitud y justificación.

Artículo 22. Seguridad e Higiene.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de 8 de noviembre de 1995, n. 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposición de desarrollo reglamentario.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y

Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

En esta situación, y sin perjuicio de otras situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, el trabajador percibirá el 25 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año.

En estos casos en que la I.T. se origine por accidente laboral, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja; en los casos producidos por enfermedad la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, siempre que el trabajador hubiese agotado el derecho que se le reconoce en el punto primero del presente artículo. Para obtener los complementos previstos en los puntos anteriores será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.-En función del índice de absentismo del trabajador, en el año inmediato anterior de acuerdo con la siguiente escala:

- A) Del 0 al 2,50 de absentismo se percibirá la totalidad del complemento pactado.
- B) Del 2.51 al 3.50 el 5 por ciento menos.
- C) Del 3.51 al 4.00 el 10 por ciento menos.
- D) Del 4.01 al 5.00 el 15 por ciento menos.
- E) Del 5.01 al 6.00 el 20 por ciento menos.

El índice se obtendrá dividiendo las horas pérdidas entre las horas teóricas de trabajo. No se computarán como pérdidas las ausencias previamente justificadas, en los siguientes casos; matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes,

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, traslado de domicilio habitual, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente, los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las ausencias derivadas de hospitalización, las ausencias debidas a accidente laboral, la que decida el propio empresario, sea o no a instancias de los representantes legales de los trabajadores, los permisos de maternidad, los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida salvo el caso de enfermedad común de duración inferior a 21 días de baja.

2.-Notificar la ausencia, con la antelación posible. Presentar la baja de enfermedad, extendida por la Seguridad Social, dentro del plazo de los cuatro días siguientes a la fecha del parte de baja. Así como los de confirmación y de alta.

3.-En los centros donde exista médico de empresa, el enfermo pasará por dicho servicio una vez por semana y en caso de que la enfermedad le impida el desplazamiento lo notificará a los efectos posibles de la visita del médico a su domicilio.

El comité de empresa o delegado de personal será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá proponer las medidas que considere oportunas.

Artículo 24. Revisión médica.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que, según la Ley, los trabajadores pasen la revisión médica anual.

Los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario, salvo que, previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Artículo 25. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores dos equipos de trabajo, uno para invierno y otro para el verano. Se incluirá el calzado adecuado siempre que sea necesario, y para los trabajadores que lo requieran. Estos equipos continuarán en propiedad del trabajador una vez lleve trabajando en la empresa un mes como mínimo. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio.

Artículo 26. Póliza.

Para cubrir los supuestos de muerte o incapacidad laboral por accidente laboral, las empresas suscribirán la correspondiente póliza de seguro colectivo, haciéndose cargo de la primas que resulte hasta un máximo de 13,27 euros año/empleado, debiendo entregar una copia al comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 27. Ayuda a guardería y escolar.

A todos los trabajadores afectados por este convenio que tengan bajo su responsabilidad hijos de edades comprendidas entre: los 4 y los 35 meses se devengarán 2,26 euros por cada uno de los doce meses del año en que presta sus servicios. Y para los tengan de edades comprendidas entre los 36 meses y 18 años se devengará 3,41 euros por cada uno de los doce meses del año.

La ayuda de guardería para trabajadores con hijos menores de 36 meses tendrá efectos económicos a partir del 1 de junio 2006.

Artículo 28. Prótesis

La Empresa asumirá los gastos correspondientes hasta una cantidad de 64,23 euros por ruptura tanto parcial como total de lentes oculares correctivas (gafas), o prótesis auditivas mediante la presentación del justificante adecuado y prestando sus servicios dentro del horario habitual de trabajo.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

La retribución estará integrada por el salario base del convenio y los siguientes complementos:

Antigüedad.

Plus Convenio.

Plus de asistencia y puntualidad.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de cámaras frigoríficas y de congelación.

El salario base es el que se especifica en la primera columna de la tabla anexa y para cada una de las categorías.

El plus convenio se devengará y pagará por cada uno de los doce meses del año.

Plus de asistencia y puntualidad se devengará en la cuantía que se fija en el anexo de las tablas salariales por día efectivamente trabajado. Los conceptos retributivos de este artículo son de carácter salarial y consolidable.

Artículo 30. Antigüedad.

Se devengará por cuatrienios vencidos y a razón del 8 por ciento sobre el salario base convenio, según la tabla salarial anexa, fijándose como límite máximo el 60%. Los días efectivos de trabajo de los fijos discontinuos a efectos de antigüedad, se computarán desde el día 1 de noviembre de 1980 y a razón de 90 días de trabajo efectivo por cada cuatrienio.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo,

El recargo a aplicar, en todo caso, será el 75 por ciento sobre la hora ordinaria de cada uno. Pudiéndose compensar con descanso por cada hora en 105 minutos. Así mismo la acumulación se realizará de mutuo acuerdo a efecto de disfrute de dicho descanso compensatorio.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a cinco pagas extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más la antigüedad correspondiente, cuya fecha de abono será:

Paga de mayo el 15 de mayo.

Paga de verano el 15 de junio.

Paga de diciembre el 15 de diciembre.

Paga de septiembre el 15 de septiembre.

Paga de marzo el 15 de marzo.

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá prorratear o distribuir la paga de mayo

Artículo 33. Plus de cámaras frigoríficas y de congelación.

Los trabajadores que efectúen su trabajo en cámaras de entre 5 y más de 0 grados percibirán 0,23 euros por hora de permanencia en las mismas. Entre 0 y (- 5) grados 0,31 euros por hora. Entre - 5 y (-18) grados 0,60 euros por hora y con temperaturas inferiores a (-18) grados 0,91 euros por hora. Dichos incrementos se abonarán durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 34. Pagos por banco.

Las empresas para efectuar el pago de las cantidades devengadas por cada trabajador por cualquier concepto, podrán utilizar cualquier medio bancario, como cheques, transferencias, y según legislación vigente.

Artículo 35. Desplazamientos.

Se abonarán los gastos que cualquier desplazamiento ocasione por razones de trabajo, previa justificación.

Artículo 36. Faltas y sanciones.

Faltas.-Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas a la actividad.

9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

Artículo 38. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Artículo 39. Clasificación de las faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

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.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera

trasgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Artículo 40. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

Artículo 41. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 42. Prescripción.

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

Artículo 43. Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un Secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Artículo 44. Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 16 días naturales en caso de matrimonio o de registro de pareja de hecho tras haber mantenido una convivencia previa de 12 meses.

B) 3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o hija, o enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización o accidente de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, superior a 50 kilómetros desde su domicilio, el plazo será de 5 días. También será de hasta 5 días en caso de nacimiento de hijo o hija por cesárea, mientras dure la hospitalización.

C) 1 día de permiso en caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se utilice cirugía de día.

D) 2 días de traslado de domicilio habitual.

E) 2 días por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Art 45. Excedencias.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad 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 jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género tiene 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 del 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.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado 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 a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificativas de funcionamiento de la empresa. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art 45.BIS Lactancia.

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 o acumularla al principio o final de la jornada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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, 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. En caso de disfrutar de vacaciones tras el descanso por maternidad, la acumulación de horas en jornadas completas será sobre el periodo que reste hasta que el menor cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen."

Artículo 46.Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art 87.1 del RDL 7/2011, de 10 de junio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art 41.4 de dicha norma, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una

comisión designada conforme a lo dispuesto en el art 41.4 del RDL 7/2011, de 10 de junio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusiones acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

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

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del RDL 7/2011, de 10 de junio, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio para atender las funciones que le son propias, sobre la vigencia, interpretación, arbitraje, cumplimiento y aplicación del Convenio.

La Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada una de las representaciones. Se reunirá en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral, en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la presentación del escrito solicitando su intervención.

Disposición Adicional Segunda

Para el 2011 se mantienen sin variación las tablas del convenio respecto de las correspondientes al año 2010.

Desde el 1 de enero del 2012, un incremento del 4% en las tablas del Convenio respecto a las tablas del 2010.

A final del año 2012 se realizará revisión a IPC real acumulado de 2011 y 2012, aplicando la diferencia entre el IPC acumulado de los dos años y el 4% aplicado desde el 1 de enero de 2012, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.

Disposición Adicional Tercera

El crédito horario, que establece el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, podrá acumularse hasta el 100 por 100 y en cada trimestre en uno o varios de sus miembros, siempre que pertenezcan al mismo sindicato. Los que renuncien firmarán un acta en la que constará la renuncia y la acep-

tación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la dirección de la empresa con la antelación mínima de cinco días laborales al mes natural en que haya de surtir efecto la acumulación.

Tabla Salarial 2011.

Convenio de Derivados de los Agrios de la Provincia de Valencia

CATEGORIAS	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO	P.ASIS./ DIA TRAB.	SALARIO ANUALIZADO
	DIARIO	MENSUAL			
ENCARG.SECCIÓN					
Encargado	25,90		47,40	3,25	14.622,92
Oficios Auxiliares	26,50		47,40	3,27	14.936,32
SUBENCARGADOS					
Subencargados	25,07		47,40	3,25	14.196,71
Aux.Técnico	25,07		47,40	3,25	14.196,71
SUBALTERNOS					
Almacenero Pesador	23,55		47,40	3,20	13.404,55
Vigilante Ordenanza	23,55		47,40	3,20	13.404,55
OFICIOS AUXILIARES					
Oficial 1ª	25,31		47,40	3,25	14.322,33
Oficial 2ª	24,62		47,40	3,23	13.964,05
Maquinista Espec.de p.	24,63		47,40	3,23	13.965,48
Fogonero Espec.2ª	24,00		47,40	3,23	13.641,05
PEONAJE					
Peón Especialista	23,59		23,94	3,23	13.148,70
Ayudante	23,59		20,54	3,23	13.107,93
Peón	23,59		15,17	3,23	13.043,54
TECNICOS TITULADOS					
Superior		1.201,26	47,40	3,47	21.756,30
No Superior		954,27	47,40	3,34	17.530,53
TECNICOS NO TITULADOS					
Jefe Técnico de Fábrica		1.037,58	47,40	3,36	18.950,71
Encargado General		876,87	47,40	3,32	16.208,97
Jefe de Primera		974,62	47,40	3,34	17.876,46
Jefe de Segunda		910,86	47,40	3,33	16.788,75
Viajante		861,89	47,40	3,32	15.954,41
Oficial de Primera		833,16	47,40	3,30	15.462,01
Oficial de Segunda		760,60	47,40	3,25	14.216,99
Auxil.Administrativo		707,70	30,96	3,20	13.108,98
Telefonista		707,70	30,96	3,20	13.108,98
LABORATORIO					
Jefe de Laboratorio		910,86	47,40	3,33	16.788,75
Oficial de Laboratorio	27,77		47,40	3,30	15.599,03
Auxiliar Técnico	25,36		47,40	3,25	14.344,75
Ayudante de Laboratorio	23,58		30,96	3,20	13.220,76

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

2011

ART. 26 PÓLIZA	13,48
ART. 27 AYUDA GUARDERIA	2,30
ART. 27 AYUDA ESCOLAR	3,46
ART. 28 PRÓTESIS	65,24
ART. 33 PLUS CÁMARA +5/+0 GRADOS	0,23
ART. 33 PLUS CÁMARA -0/-5 GRADOS	0,31
ART. 33 PLUS CÁMARA -5/-18 GRADOS	0,60
ART. 33 PLUS CÁMARA INF. -18 GRADOS	0,91

Tabla Salarial 2012.

Convenio de Derivados de los Agrios de la Provincia de Valencia

CATEGORIAS	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO	P.ASIS./ DIA TRAB.	SALARIO ANUALIZADO
	DIARIO	MENSUAL			
ENCARG.SECCIÓN					
Encargado	26,94		49,30	3,38	15.213,10
Oficios Auxiliares	27,56		49,30	3,40	15.533,90
SUBENCARGADOS					
Subencargados	26,07		49,30	3,38	14.764,70
Aux.Técnico	26,07		49,30	3,38	14.764,70
SUBALTERNOS					
Almacenero Pesador	24,49		49,30	3,33	13.943,06
Vigilante Ordenanza	24,49		49,30	3,33	13.943,06
OFICIOS AUXILIARES					
Oficial 1ª	26,32		49,30	3,38	14.895,35
Oficial 2ª	25,60		49,30	3,36	14.517,58
Maquinista Espec.de p.	25,62		49,30	3,36	14.529,36
Fogonero Espec.2ª	24,96		49,30	3,36	14.186,81
PEONAJE					
Peón Especialista	24,53		24,90	3,36	13.674,65
Ayudante	24,53		21,36	3,36	13.632,25
Peón	24,53		15,78	3,36	13.565,28
TECNICOS TITULADOS					
Superior		1.249,31	49,30	3,61	22.626,67
No Superior		992,44	49,30	3,47	18.229,66
TECNICOS NO TITULADOS					
Jefe Técnico de Fábrica		1.079,08	49,30	3,49	19.706,65
Encargado General		911,94	49,30	3,45	16.857,45
Jefe de Primera		1.013,60	49,30	3,47	18.589,43
Jefe de Segunda		947,32	49,30	3,46	17.460,93
Viajante		896,37	49,30	3,45	16.592,71
Oficial de Primera		866,49	49,30	3,43	16.080,79
Oficial de Segunda		791,02	49,30	3,38	14.785,79
Auxil.Administrativo		736,01	32,20	3,33	13.635,55
Telefonista		736,01	32,20	3,33	13.635,55
LABORATORIO					
Jefe de Laboratorio		947,29	49,30	3,46	17.460,42
Oficial de Laboratorio	28,88		49,30	3,43	16.223,11
Auxiliar Técnico	26,37		49,30	3,38	14.918,66
Ayudante de Laboratorio	24,52		32,20	3,33	13.751,80

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

2012

ART. 26 PÓLIZA	14,02
ART. 27 AYUDA GUARDERIA	2,39
ART. 27 AYUDA ESCOLAR	3,60
ART. 28 PRÓTESIS	67,85
ART. 33 PLUS CÁMARA +5/+0 GRADOS	0,24
ART. 33 PLUS CÁMARA -0/-5 GRADOS	0,32
ART. 33 PLUS CÁMARA -5/-18 GRADOS	0,62
ART. 33 PLUS CÁMARA INF. -18 GRADOS	0,95