



Convenio Colectivo Exportadores de Patata Temprana y Extratemprana de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000565011983	ACTUALIZACIÓN	1994/11/29
VIGENCIA	1994/03/01 — 1996/02/28	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exportadores-de-patata-temprana-y-extratemprana-de-granada/		

Resumen

Convenio Colectivo Exportadores De Patata Temprana y Extratemprana. Última actualización a: 29-11-1994 Vigencia de: 01-03-1994 a 28-02-1996. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 29 de noviembre de 1994)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para del sector de Exportadores de Patata Temprana y Extratemprana, acordado entre la Asociación Provincial de Exportadores de Patata Temprana y Extratemprana de Granada, de una parte, y de otra, por la central sindical Unión General de Trabajadores, presentado en su día ante esta Delegación Provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes; esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero.-Inscribir el texto del convenio colectivo de trabajo mencionado, en el Registro de convenios colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial.

Segundo.-Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer la publicación del indicado texto en el BOP.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Finalidad.

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la actividad de manipulación de productos hortofrutícolas en sus variedades de extratempranos, tempranos y normales.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Será de aplicación en toda la provincia de Granada.

Artículo 3.º Ámbito funcional.

Quedan incluidos en las estipulaciones del presente convenio colectivo todas las empresas encuadradas en la Asociación de Exportadores de Patata Extratemprana, Temprana y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas y que estén comprendidos en el ámbito de aplicación de las disposiciones legales que regulan esta actividad.

Aquellas empresas encuadradas en la Asociación aunque además de dedicarse a la manipulación de la patata, realicen análoga actividad de otros productos hortofrutícolas, les será de aplicación el presente convenio con carácter exclusivo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio tendrá una duración de dos años a partir del día 1.º de marzo de 1994 hasta el 28 de febrero de 1996, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOP, quedando prorrogado tácitamente de año en año, si con un mes de antelación al menos, de su vencimiento, no es denunciado por cualquiera de las partes deliberantes.

Esta denuncia se realizará mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra, en forma fehaciente, y se dará cuenta de ella al organismo correspondiente.

De no cumplirse el trámite de denuncia previsto en el párrafo precedente, los conceptos salariales experimentarán un incremento equivalente al aumento del IPC del año natural anterior, menos dos puntos, en cada una de las prórrogas anuales sucesivas hasta que no se produzca denuncia y nueva negociación. En este supuesto subsistirá inalterable y con pleno vigor el contenido normativo del convenio.

Artículo 5.º Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios, o en lo sucesivo pueda prestarlos, en dichas empresas, cualquiera que sea su categoría profesional, tanto si su relación laboral es de fijos, como si tiene el carácter de fijos de trabajos discontinuos, eventuales, temporales, relevo, interinos, aprendices, etc.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente estuviesen rigiendo por imperativo legal o contractual y, en este último caso, individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales, presentes o futuras, o cualquier otra de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas, superasen al total del convenio en cómputo anual, estimándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas, en caso contrario.

Artículo 7.º Derogación de normas.

El presente convenio colectivo deroga íntegramente al precedente, suscrito entre las partes intervinientes y publicado en el BOP número 133 de fecha 12 de junio de 1992, y su revisión salarial publicada en el BOP número 240 de fecha 13 de septiembre de 1993, quedando anulado y sin valor alguno.

No obstante, su contenido normativo se entenderá vigente hasta el día 27 de septiembre de 1993 en que se procede a la firma del presente convenio.

Artículo 8.º Poder de dirección.

La organización del trabajo y poder de dirección es exclusivo de la empresa.

Por consiguiente, corresponde a ésta la facultad de la toma de decisiones en todos sus aspectos, cualquiera que sea la naturaleza de los mismos, la negociación con los trabajadores en los asuntos individuales o con los representantes de éstos en los colectivos, así como el estudio, aceptación o denegación de las propuestas que aquéllos o éstos formulen ante la misma.

La empresa ejercerá sus funciones dentro del marco legal y con el mayor respeto a los trabajadores, así como a las normas vigentes.

Artículo 9.º No discriminación.

Bajo ningún aspecto podrá adoptarse por las empresas o sus trabajadores, decisión alguna que pueda representar discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o lengua.

Artículo 10. Inviolabilidad.

En caso de producirse alguna de las causas previstas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello resulte posible.

Artículo 11. Comprobación de enfermedad.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. En el supuesto de no usarse los servicios médicos de la Seguridad Social, el importe de los honorarios facultativos será a cargo del empresario.

Artículo 12. Seguridad e higiene.

Los trabajadores de nuevo ingreso, al incorporarse al trabajo, recibirán todas las instrucciones que resulten necesarias para el desarrollo de su función, así como el manejo de todos los útiles y funcionamiento de las máquinas, poniéndose especial atención en la utilización de todos los mecanismos de protección personal y colectiva a fin de que el desempeño de su función esté rodeada de las mayores medidas de seguridad.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

A cada trabajador manual, a su ingreso por primera vez en la empresa, se le facilitará por ésta una prenda de trabajo, la cual le será renovada cuando su deterioro así lo aconseje.

Igual criterio se seguirá con los trabajadores que ya prestan sus servicios en las empresas.

Artículo 14. Calificación del personal.

Todos los trabajadores afectados por este convenio según su cometido y funciones, ostentarán la calificación que proceda, conforme a las siguientes reglas:

Fijos.

Cuando el desempeño de su función no guarde relación con la duración de la campaña.

Fijos de trabajos discontinuos.

Tendrán este carácter los trabajadores que, contratados para labores de campaña, hayan trabajado en la empresa, como mínimo, en las dos campañas precedentes.

Eventuales.

Ostentan esta calificación aquellas personas que hayan sido contratadas por incremento de la actividad en base a circunstancias propias de la agricultura, y no se requiera la prestación de sus servicios en las siguientes campañas.

Otros trabajadores.

Independientemente de las calificaciones preinsertas, las empresas podrán efectuar contrataciones con distinto carácter, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Normas sobre el personal fijo de trabajos discontinuos.

A) De la contratación: La contratación de estos trabajadores se efectuará mediante contrato escrito, que será formalizado con arreglo a las normas vigentes en cada momento.

B) De la incorporación en las sucesivas campañas: Dicha incorporación se efectuará mediante llamada de la empresa, dirigida a los interesados, en el domicilio que conste en la ficha del trabajador, por orden de antigüedad dentro de la especialidad y en relación a las necesidades que vaya imponiendo el proceso productivo.

C) Del cese por terminación de la campaña: El cese por terminación de la campaña o de alguna de sus fases, será por orden inverso de antigüedad dentro de la especialidad e igualmente en relación a las exigencias que imponga la marcha del trabajo.

Este cese será igualmente notificado al trabajador en el propio centro de trabajo, o en su domicilio, en el supuesto de que por alguna circunstancia, estuviese suspendido su contrato de trabajo.

D) Información a los representantes de los trabajadores: Los Delegados de personal o los miembros del Comité de empresa, serán informados por la Dirección de su empresa sobre la marcha de las campañas y proyección de las mismas, para que éstos posean suficientes elementos de juicio para asesorar a los trabajadores que representan.

Artículo 16. Campañas.

La duración de las campañas será variable en cuanto a su inicio y finalización, en razón a la fecha de recolección del fruto, por la influencia de los factores meteorológicos, y podrá suspenderse y reanudarse tantas veces como resulte necesario en razón a la recolección, y los trabajadores cuya función guarde relación con la campaña, sólo serán ocupados en sus labores en los días que se precise para el desarrollo de la empresa.

Los trabajos denominados «colla» se prestarán, como es habitual, bien en el centro de trabajo o en el lugar de acopio del producto en el campo.

Artículo 17. Contratos de trabajo.

Las empresas, y con independencia de lo previsto en el artículo 14, están facultadas para formalizar la relación laboral utilizando cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo que, establecidas legalmente, estén vigentes en cada momento, ya se trate de fomento de empleo, temporales, relevo, prácticas, aprendizaje, etc., especialmente las partes convienen, que al objeto de que los trabajadores....

(Omisión en el BOP)

Artículo 18. Especial consideración de los contratos de trabajo del personal eventual.

Dado que actualmente las empresas dedicadas a la manipulación de los distintos productos hortofrutícolas en las diferentes campañas agrícolas que se inician a mediados de septiembre con la recolección de hortalizas y productos tropicales, siguiendo a continuación, aun con cortas interrupciones, las campañas de patata extratemprana y temprana y ciertas variedades de hortalizas, para finalizar a mediados de julio con otros tipos de hortalizas, salvo factores meteorológicos influyentes, las partes deliberantes al tratarse de situaciones de carácter estacional, acuerdan, al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que la duración máxima de esta modalidad contractual, se pueda extender hasta un período de once meses, durante el cual puede desarrollarse esta actividad.

Artículo 19. Período de prueba.

El período de prueba se ajustará a las siguientes normas:

Grupo I:

Técnicos titulados superiores, seis meses.

Técnicos titulados grado medio, seis meses.

Técnicos titulados grado superior en prácticas, dos meses.

Técnicos no titulados grado medio en prácticas, un mes.

Grupo II:

Técnicos no titulados de área agrícola o comercial, tres meses.

Grupo III:

Jefes administrativos, tres meses.

Grupo IV:

Personal administrativo, cuarenta y cinco días hábiles.

Grupo V:

Personal de mano de obra cualificado, cuarenta y cinco días hábiles.

Grupo VI:

Personal de mano de obra no cualificado, 30 días hábiles.

Grupo VII:

Personal contrato aprendizaje, 30 días hábiles.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando se trate de la manipulación específica del mismo producto.

La situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea la causa de la que ésta se derive y que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo salvo pacto expreso en contrario que deberá constar en el contrato de trabajo.

Artículo 20. Grupos profesionales. Definiciones.

El personal afectado por el presente convenio, se clasificará, por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupo I:

Personal titulado de grado superior: Nivel salarial I.

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

Personal titulado de grado medio: Nivel salarial I.

Son aquellos trabajadores que estando en posesión de un título oficial, expedido por el Ministerio correspondiente, sean contratados por las empresas en las mismas condiciones que se indican en el apartado anterior. Especial consideración de los trabajadores contratados en prácticas con título de grado superior: Año 2 nivel IV, año 1, nivel VII.

Con título de grado medio: Año 2 nivel VI, año 1, nivel X.

Son aquellos trabajadores que estando en posesión de un título profesional de grado superior o medio, son contratados por las empresas para la realización de las prácticas profesionales de los estudios cursados, las cuales han de desarrollarse en el seno de la empresa.

La fecha de la titulación habrá de ajustarse a lo dispuesto en el artículo 3.1 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo (B.O.E. del 23).

Grupo II:

Técnicos no titulados. Area agraria: Nivel salarial I.

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

Técnicos no titulados. Area comercial: Nivel salarial I.

Son los trabajadores dedicados a la obtención de las operaciones comerciales de la empresa, con o sin personal a su mando.

Deberán conocer las situaciones de los mercados tanto nacionales como extranjeros para el desarrollo eficaz de concreción de las operaciones mercantiles. Deberán dominar, dentro de conocimientos elementales, varios idiomas y serán quienes bajo la órdenes e instrucciones que reciban de la dirección, formalicen con los clientes las operaciones comerciales, tanto de compra como de venta con los clientes. En el supuesto de que en una empresa, ambos puestos los desempeñen distintas personas, habrá de existir entre ellas una permanente conexión para llevar a buen fin, y con la máxima eficacia, sus distintos cometidos.

Adjunto comercial: Nivel salarial IX.

Sus funciones consisten en labores de apoyo del departamento comercial, y aquellas complementarias que se le asignen, tales como gestión de documentos oficiales de importación y exportación, vigilancia del funcionamiento de almacenes, e incluso, si es necesario, manipulación del producto.

Grupo III:

Jefe administrativo: Nivel salarial I.

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

Deberá conocer a la perfección todos los procesos informáticos de que disponga la empresa, los sistemas contables y los impositivos de tipo fiscal y en general cuanto en sí constituya el funcionamiento administrativo de la empresa.

Grupo IV: Personal administrativo:

Oficial administrativo de primera: Nivel salarial XI.

Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa y conocerá el uso y manejo de ordenadores y programas existentes en la empresa.

Confeccionará las nóminas del personal, liquidaciones de la seguridad social así como las de IRPF trimestrales y anuales, y en general, cuanto constituyan las tareas propias de esta especialidad.

Oficial administrativo de segunda: Nivel salarial XII.

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad limitadas y subordinado a un jefe u oficial administrativo de primera si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de las técnicas administrativas. Redactarán mecanográficamente o mediante sistema informático la correspondencia de asuntos específicos, llevar mediante métodos manuales o informatizados el control de asistencia al trabajo del personal, así como confeccionar los partes de altas o bajas en Seguridad Social del personal que ingrese o cese en la empresa.

Auxiliar administrativo: Nivel salarial XIII.

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

Estarán adscritos a esta categoría los operadores de ordenadores mecanógrafos que alcancen más de trescientas pulsaciones por minuto y que simultáneamente redacten correspondencia normal, que no requiera análisis profundo del asunto de que se trate.

Aprendices de tercer año: Nivel salarial XVII.

Son los trabajadores contratados bajo esta modalidad para iniciarse en la profesión. Realizará funciones similares a las de auxiliar administrativo, si bien no le será exigible el rendimiento y capacitación de éste, estando su jornada laboral subordinada a las clases teóricas que tenga que recibir.

Aprendices de segundo año: Nivel salarial XIX.

Su práctica se reducirá a los conocimientos propios en el período transcurrido de su aprendizaje. Igualmente su jornada de trabajo y rendimiento, se ajustará a los horarios compatibles con las enseñanzas teóricas.

Aprendices de primer año: Nivel salarial XX.

Su práctica profesional se reducirá a los conocimientos propios que vaya adquiriendo en el transcurso de su aprendizaje. Igualmente su jornada de trabajo y rendimiento estará en razón a los horarios compatibles con las enseñanzas teóricas.

Estará durante su aprendizaje, bajo la tutela de un empleado que reúna los conocimientos idóneos, que le permitan en lo sucesivo poder desempeñar un puesto de trabajo de esta naturaleza, y que igual que los precedentes, su jornada estará sujeta a las normas vigentes para esta modalidad contractual.

Aprendices mayores de dieciocho años: Nivel salarial XVIII.

Grupo V:

Personal de mano de obra cualificada:

Encargado de establecimiento: Nivel salarial II.

Es el empleado que está encargado de un almacén, dependiente del establecimiento principal, con personal a su servicio y teniendo a su cargo el funcionamiento del mismo conforme a las órdenes recibidas de sus superiores.

Encargado de almacén: Nivel salarial III.

Sus funciones consisten en la organización y coordinación del funcionamiento del almacén con el departamento comercial, teniendo mando directo sobre el personal que esté destinado en el mismo.

Jefe de equipo: Nivel salarial III.

Es el empleado que se ocupa de las funciones de vigilancia y control de entrada y salida de los productos, así como los controles de calidad y pesaje de las mercancías, y trabaja en las restantes faenas que ejecutan los trabajadores del almacén.

Capataz: Nivel salarial VIII.

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

Oficial mecánico de mantenimiento: Nivel salarial V.

Es el trabajador que con amplios conocimientos de mecánica de la maquinaria de la industria, cuida de su mantenimiento, limpieza, engrase.

Ayudante de mantenimiento: Nivel salarial XV.

Su misión consiste en ayudar al oficial de mantenimiento, actuando bajo las órdenes e instrucciones de éste. Precisa estar en posesión de los conocimientos elementales de la maquinaria de la industria, y en caso de necesidad, por ausencia del oficial mecánico, realiza reparaciones que no sean complicadas.

Conductor mecánico de primera: Nivel salarial XIV.

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

Conductor de segunda: Nivel salarial XV.

Consisten sus funciones en la conducción de vehículos propiedad de la empresa, cuya capacidad de carga no exceda de la permitida para el carné de esta categoría, estando en posesión del mismo.

Mozo de almacén: Nivel salarial XIV.

Es el trabajador que se ocupa de la manipulación de los productos, acopio de envases y limpieza de almacén y maquinaria, así como la carga y descarga de mercancías.

Tendrán también esta categoría los carretilleros que con los conocimientos precisos, conducen las carretillas mecánicas de transporte interior de envases y mercancías, incluido su introducción y extracción en las cámaras frigoríficas.

Manipulador: Nivel salarial XVI.

Son las trabajadoras ocupadas en la manipulación de los productos y acopio de envases. También efectuarán trabajos de limpieza de su puesto de trabajo, así como de las naves de almacenamiento.

Grupo VI: Personal de mano de obra no cualificada:

Peones: Nivel salarial XVI.

Tendrán esta cualificación, aquellos trabajadores eventuales contratados para una campaña, por incremento de la producción, siendo ocupados en faenas no especializadas dentro de la factoría o de sus almacenes.

Aprendices: Nivel salarial XVII, XVIII, XIX o XX según años de servicio o edad.

Son los trabajadores mayores de dieciséis años, menores de veinticinco cuya contratación tenga por objeto la

adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio propio de estas industrias, bajo la tutela de un profesional, para obtener una cualificación a su capacidad.

Su retribución estará relacionada con los años de aprendizaje o edad.

Limpiadora: Nivel salarial XXI.

Son las trabajadoras que se ocupan en la limpieza de las dependencias comerciales y administrativas de la empresa, pudiendo igualmente, si es necesario, colaborar en la limpieza de almacenes.

Su retribución se determina por precio hora efectiva de trabajo.

Aplicabilidad de las calificaciones profesionales.

El cometido de las distintas calificaciones profesionales enumeradas, todas propias de esta actividad, tienen un carácter meramente orientativo para asignar los cometidos de los trabajadores en el seno de la empresa, siendo enunciativas y no limitativas de las funciones descritas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y calificaciones enumeradas, si las necesidades o volumen de la empresa no lo requieren, estando los trabajadores obligados a desempeñar las funciones que le sean encomendadas; dentro de los cometidos propios de sus conocimientos.

Expresamente las partes estipulan que dichas definiciones no son departamentos estancos, y por consiguiente exige plena obligatoriedad de cambiar de puesto de trabajo cuando las necesidades así lo requieran, velando por el mejor desarrollo de la actividad.

Creación de grupos profesionales.

Con independencia de las definiciones que se contienen en los apartados precedentes, las empresas, en el plazo máximo de un año adaptarán sus estructuras productivas, bien mediante la reorganización de sus sistemas o bien mediante la instalación de nuevas tecnologías, a la creación de grupos profesionales, que por sus cometidos resulten analógicamente iguales, al objeto de ir eliminando las funciones enumeradas para cada categoría y su inserción en grupos profesionales similares con el objetivo de tener una mayor movilidad funcional y un mejor rendimiento en cuanto a productividad, y ello sin que pueda causarse el menor perjuicio a los trabajadores, tanto en su aspecto formativo como en el económico, pero que a su vez pueda obtenerse un mayor rendimiento productivo.

Artículo 21. Movilidad funcional.

De conformidad con los pactos que constan en el artículo que precede, se acuerda el establecimiento de la movilidad funcional a través del pacto de polivalencia, que se regirá por las siguientes normas:

Grupos polivalentes.

Titulados de grado superior, con titulación de grado superior en segundo año de prácticas en la misma empresa.

Personal de mano de obra cualificada incluido en el grupo V (Mozo y manipulado), con el personal del grupo VI (Peones y aprendices).

Las empresas organizarán sus estructuras productivas de forma que los grupos que citan realicen sus funciones acorde con sus cometidos profesionales y los trabajadores estarán obligados a cumplir las instrucciones que les sean cursadas por la Dirección o mandos de la empresa.

El cambio de puesto de trabajo habrá de ajustarse a la realización de funciones que conozca el trabajador o puedan ser desempeñadas por éste, mediante las normas o instrucciones que se le cursen y que resulten propias de su grupo profesional y que se regirá por las siguientes normas:

A) Cuando se trate de funciones de inferior categoría profesional, el trabajador habrá de percibir cuantitativamente idéntica retribución que percibía en su categoría, y el «ius variandi» sólo será por el tiempo imprescindible para su atención y deberá estar justificada por necesidades perentorias o inaplazables.

En todo caso, el cambio habrá de efectuarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación o promoción profesional.

B) Cuando por el contrario la labor a desarrollar sea de categoría superior, el trabajador percibirá, desde el momento del cambio del puesto, la retribución correspondiente a la categoría profesional que desempeñe.

El cambio de puesto no podrá exceder de ocho meses durante un año o a dieciséis meses durante dos años. Si el período excediera de estas duraciones, el trabajador podrá reclamar su ascenso al puesto que provisionalmente desempeñe, en el caso de que no hubiese sido cubierta la vacante con otro trabajador de nuevo ingreso.

En el supuesto que el cambio de puesto de trabajo sea motivado por sustitución de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea la contingencia de la que ésta se derive, o bien por descanso de maternidad de una trabajadora, los plazos señalados no serán operativos a efectos de reclamación por ascenso.

El retorno del trabajador a su anterior puesto de trabajo, no dará lugar a reclamación por parte de éste, siempre que la empresa haya cumplido con las obligaciones impuestas en este artículo.

Artículo 22. Intervención de los Delegados de personal o Comités de empresa.

A efectos de lo previsto en los artículos 20 y 21, las empresas habrán de convenir con los representantes legales de los trabajadores epigrafiados tanto la creación de los grupos profesionales como de la movilidad funcional.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

En el caso de que una empresa posea centros de trabajo dentro de la misma localidad, el trabajador podrá ser trasladado a cualquiera de ellos, siempre que esto lo sea por circunstancias justificadas que motiven el cambio. El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de desplazamiento en servicio público de transporte, siempre que la distancia a recorrer no exceda más de cuatro kilómetros que la anterior que tenía que recorrer para acudir a su trabajo.

En el supuesto de que el cambio de centro de trabajo llevara implícito también el de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 21, apartados A y B.

Si el cambio de centro de trabajo fuese a distinta población serán de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Promoción y formación profesional del trabajador.

Las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores que ingresen a su servicio, la formación profesional necesaria para el desempeño de las funciones que le sean encomendadas, conforme a su categoría o grupo profesional en que sea encuadrado, y asimismo, en el seno de la empresa y de acuerdo con los Comités de

empresa o Delegados de personal a la configuración de los sistemas de ascensos y promoción profesional de los interesados, acorde con las técnicas y sistemas establecidos en las mismas.

En el supuesto de que las empresas precisaran aumentar la plantilla de trabajadores fijos con la categoría de mozos, estas plazas se cubrirán entre los trabajadores fijos discontinuos.

La designación de las personas se efectuará por la empresa y la prueba tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días hábiles.

Si durante este período la empresa desiste de la prueba, porque a su juicio el trabajador no reúna las condiciones de idoneidad para el desempeño de este cargo, el trabajador volverá a su anterior puesto, ocupando el mismo número que tenía en la plantilla de fijos discontinuos.

El desistimiento de la prueba no da derecho a reclamación alguna por parte del trabajador.

Igual beneficio tendrán las trabajadoras cualificadas como manipuladoras.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25. Normas generales.

Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de la buena fe y diligencia aplicada a los respectivos puestos de trabajo, estando obligados a cumplir los rendimientos que con carácter general tengan establecidos las empresas.

Cuando la realización de una faena se desarrolle bajo sistemas mecanizados, habrá de respetarse, necesariamente, el ritmo de producción normal impuesto por las máquinas.

Los cuadros de mandos o robots instalados en las cabeceras de las máquinas, no podrán ser modificados por los trabajadores de la sección respectiva, salvo en caso de avería o atranque, para evitar el deterioro de las mismas.

Cuando se trata de corte de energía o fluido eléctrico se seguirán las instrucciones que previamente tengan cursadas los encargados de la sección.

Aquellas empresas que no tengan establecido sistemas de medición de trabajo, podrán establecerlos conforme a los sistemas internacionales admitidos en España, y la fijación de rendimientos, para su puesta en marcha, se llevará a la práctica consenso con los representantes legales de los trabajadores.

A los efectos a que se refiere este artículo, será de aplicación lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 1 al 3.

Artículo 26. Festividades.

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial de fiestas, promulgado al efecto por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. Tendrán la consideración de fiesta locales, las que con tal carácter se incluyan en el citado calendario, para las localidades donde se encuentren situados los centros de trabajo.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda en relación con el período trabajado

en el mismo.

El personal fijo discontinuo y el eventual, que sólo participa en la actividad de campaña, dada la naturaleza de su trabajo, no disfrutará de este período vacacional, pero en cambio percibirá, junto con su retribución diaria, el importe de la parte proporcional del valor de sus vacaciones.

Si iniciado el disfrute del período vacacional, el trabajador sufriese una baja por incapacidad laboral transitoria cualquiera que sea, la contingencia de la que ésta se derive, o incluso si se tratase de situación de maternidad, continuará el cómputo de días de vacaciones, como si la baja medica no existiera, hasta la finalización del mismo. En este caso, la empresa estará obligada a pagar al trabajador la diferencia que exista entre la prestación económica que le corresponda percibir con cargo a la Seguridad Social, y la retribución que le correspondiera de sus percepciones normales a percibir durante la vacación.

Cuando el disfrute de la vacación esté prefijado, en caso de ILT o maternidad, la fecha de su iniciación no sufrirá modificación, y a efectos económicos se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 28. Permisos, licencias y excedencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por matrimonio del trabajador/a.
2. Tres días por nacimiento de hijos.
3. Enfermedad grave o fallecimiento de familiares:
 - A) Cónyuge, hijos, nietos o padres consanguíneos, tres días.
 - B) Abuelos y hermanos por consanguinidad o afinidad y padres por afinidad, dos días.
 - C) Casos de enfermedad de hijos menores que estén sometidos a revisión medica programada de antemano, previa justificación a la empresa, de la necesidad de acompañar al pequeño por la dureza de las pruebas a que habrá de ser sometido, será considerado como enfermedad grave el día de la prueba a efectos de pago de la retribución de la jornada perdida, siempre que el turno del trabajador sea ocupado ese día por la empresa.
4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, el tiempo necesario. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
6. Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal dentro de los términos legales en cuanto a causa y duración.
7. 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. Esta reducción no se aplica al varón. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
8. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el uso de estos permisos, el personal de campaña recibirá solamente los salarios de aquellos días en que

trabaje su sección en el turno en el que esté encuadrado en orden a su antigüedad.

9. Asistencia a consultorios médicos: Los trabajadores afectados por este convenio cuando precisen asistir a consulta médica sin que se produzca baja por ILT, tendrán derecho a percibir retribución por las horas perdidas, hasta un máximo de seis horas anuales.

10. La norma número 8 es aplicable en el apartado precedente tanto al personal fijo discontinuo como al eventual.

Artículo 29. Excedencias.

La excedencia puede ser motivada por causas de carácter imperativo o causas de carácter voluntario.

La primera, por su carácter de forzosa, dará lugar a su concesión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia voluntaria podrán solicitarla los trabajadores por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Serán de aplicación igualmente, y en sus propios términos las restantes modalidades de excedencia contenidas en el artículo 46 de Estatuto de los Trabajadores.

III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 30. Jornada laboral y descansos.

La jornada semanal se fija en 40 horas de trabajo efectivo, de lunes a sábado. La jornada anual es de 1.827 horas, también efectivas de trabajo.

Durante el transcurso de cada semana, el trabajador habrá de tener un día y medio de descanso continuado. La jornada completa podrá o no coincidir en domingo y el medio día habrá de ser la fecha anterior o posterior a éste.

Las empresas podrán establecer, cuando las necesidades así lo aconsejen, turnos rotatorios de trabajo, bien en jornada partida o en régimen de jornada continuada, sin que en uno u otro caso, pueda excederse el número de horas semanales o anuales.

Cuando se trata de jornada partida, la empresa, de conformidad con los representantes legales de los trabajadores, podrá pactar una parada para bocadillo, que en ningún caso se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando se trate de jornada continuada y ésta exceda de seis horas, los trabajadores del turno disfrutarán de una parada para bocadillo de veinte minutos, que será computada como trabajo efectivo.

La jornada partida de trabajo podrá ser hasta nueve horas diarias, sin que ello, en ningún caso, pueda modificar

el monto semanal de 40 horas, ni vulnerar el tiempo de descanso de doce horas a que tiene derecho el trabajador entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Los trabajadores menores de dieciocho años, no podrán trabajar jornada superior a ocho horas diarias, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación.

Cuando estos trabajen en jornada continuada, su parada de bocadillo se efectuará a las cuatro horas y media de iniciada su labor.

Dadas las especiales características de la actividad, el personal de carácter fijo discontinuo y el eventual, se procurará, cuando ello sea posible, que la duración de la jornada cubra el máximo de horas, dentro de la jornada normal diaria, siempre que sean llamados para la prestación de sus servicios dentro de cada campaña.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

Tendrán la consideración de trabajo nocturno, las jornadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. En el trabajo nocturno la jornada no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de quince días, o de seiscientas horas/año.

No constituyendo ya habitualidad en esta actividad la realización de trabajos nocturnos, el precio de la hora de trabajo realizada dentro de la franja horaria indicada, será pactado entre la empresa y los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

No tendrá el carácter de trabajo nocturno, ni por consiguiente dará derecho a incremento en el valor de la retribución, cuando el trabajador sea contratado para faenas que por su propia naturaleza hayan de efectuarse durante la noche, tales como guardería o vigilancia de los edificios o locales de la empresa, etc. Y así expresamente conste en su contrato de trabajo.

Las empresas habrán de vigilar el estado de salud de los trabajadores que con habitualidad desempeñen trabajo en horarios definidos como nocturnos, mediante los debidos controles médicos y conocer la influencia que la realización del trabajo en la noche pueda tener sobre el interesado.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

El trabajo en horas extraordinarias está prohibido en las empresas de esta actividad, con objeto de dar ocupación al mayor número posible de trabajadores.

No obstante, si en cualquier momento y por una causa excepcional, hubiera de trabajarse horas de esta naturaleza, el tiempo ocupado en ello será compensado con reducción del tiempo de trabajo, dentro de la jornada normal.

IV. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 33. Salario base.

El salario base por el período de vigencia del presente convenio será para todas las categorías profesionales el que figura en sus correspondientes niveles en las tablas salariales que como anexo primero figuran en el presente convenio.

Artículo 34. Aumentos por antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de aumentos salariales por antigüedad, consistentes en bienios equivalentes cada uno al 2 por 100 del salario base establecido en las tablas salariales vigentes en cada momento.

El personal fijo de trabajos discontinuos alcanzará estos aumentos por antigüedad, computando solamente los períodos efectivos de trabajo.

Se establece el tope máximo de antigüedad en el 60 por 100 aplicado sobre el salario base.

Artículo 35. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

Extra de julio. Consiste en el abono de 30 días de salario base más antigüedad, que será abonada dentro del mes de julio.

Extra de Navidad. Consiste en el abono de 30 días de salario base más antigüedad, y que se pagará antes del 22 de diciembre.

La forma de cómputo de dichas pagas será semestral. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las percibirá en proporción al tiempo trabajado durante el semestre.

El personal de campaña percibirá el importe de estas pagas en la forma prevista en el artículo siguiente.

Artículo 36. Retribuciones del personal fijo de trabajadores discontinuos y eventuales.

El personal que realice su trabajo por la modalidad, contractual epigrafiada, percibirá sus retribuciones durante el transcurso de las campañas, por precio hora efectiva trabajada, en relación al salario anual y, horas efectivas da trabajo también anuales, ajustándose para ello a la tabla salarial contenida en el anexo primero, para este personal, o aquella de superior cuantía que se le aplique a virtud de su contrato de trabajo.

Artículo 37. Pago de las retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas, dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al de su devengo. Aquellas empresas que tengan fijados períodos inferiores de pago, habrán de respetar éstos, salvo que a petición de los trabajadores, o de sus representantes legales, se convenga su modificación.

V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

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

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

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 hacerlo.

El abandono sin causa justificada del trabajo aunque sea por breve tiempo.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Serán faltas graves:

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo; no justificadas, cometidas en el período de un mes.

Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La simulación de enfermedad o accidente.

La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado amonestación escrita o sanción.

Serán faltas muy graves:

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

Fraude de lealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

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

El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

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

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

Modificar o alterar el ritmo de las máquinas mediante el cambio o alteración de los mecanismos de funcionamiento de las mismas.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Pérdida de puesto en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado.

Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Artículo 40. Normas de procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando la normativa vigente.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores.

VI. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 42. Derechos sindicales.

En orden a los derechos sindicales de los representantes de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a los Delegados de personal como en lo que afecta a los Comités de empresa se estará a lo establecido en la normativa que les es de aplicación.

Artículo 43. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión mixta para la aplicación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio, compuesta por las partes firmantes del mismo, la cual tendrá las funciones atribuidas en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Descuelgue del convenio.

Las empresas que por razones económicas o de otra índole estimen necesario el descuelgue en materia salarial, podrán pactar con los representantes legales de los trabajadores, y acorde con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las retribuciones que hayan de aplicarse en la empresa, levantando el acta correspondiente de los acuerdos adoptados para su trámite legal.

En caso de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, las discrepancias habrán de ser resueltas por la Comisión paritaria que se determina en el artículo precedente.

Artículo 45. Laudos arbitrales.

Ambas partes y de forma expresa renuncian a laudos arbitrales cuya misión la desarrollará la Comisión paritaria o a través de la vía judicial.

Artículo 46. Revisión salarial.

A partir del día primero de marzo de 1995 se efectuará una revisión salarial en los siguientes términos: Incremento de las retribuciones fijadas en el presente convenio en el porcentaje que arroje de aumento el IPC correspondiente al año 1994 menos un punto de acuerdo con los datos que facilite Instituto Nacional de Estadística.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales vigentes en cada momento.

ANEXO I.- Tabla.

NIVEL SALARIO MENSUAL

I (libre contratación).

II 93.130

III 88.435

IV 88.300

V 88.220

VI 85.000

VII 82.250

VIII 81.610

IX 80.705

X 80.000

XI 79.075

XII 77.430

XIII 75.230

XIV 70.470 (1)

XV 69.735

XVI 65.250 (2)

XVII 56.010

XVIII 52.020

XIX 35.100

XX 33.000

XXI 385 (3)

(1) Precio hora efectiva de trabajo: 540 ptas. (artículo 36).

(2) Precio hora efectiva de trabajo: 500 ptas. (artículo 36).

(3) Precio hora efectiva de trabajo con fracción de domingo.

NORMA COMPLEMENTARIA

La Comisión paritaria la integrarán 6 vocales, 3 por cada parte y sus acuerdos se adoptarán por mayoría.