



Convenio Colectivo Iv Gama (Fabricación y Comercialización de Frutas y Hortalizas Frescas Listas...

| | | | |
|-------------|---|------------------|---------------|
| ÁREA | España | ÁMBITO FUNCIONAL | Nacional |
| CÓDIGO | 99100205012016 | ACTUALIZACIÓN | 2017/01/04 |
| VIGENCIA | 2016/06/28 — 2017/12/31 | DURACIÓN | UN AÑO Y SEIS |
| PUBLICACIÓN | BOE 3 | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-iv-gama-fabricacion-y-comercializacion-de-frutas-y-hortalizas-frescas-listas-de-espana/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Iv Gama (Fabricación y Comercialización De Frutas y Hortalizas Frescas Listas.... Última actualización a: 04-01-2017 Vigencia de: 28-06-2016 a 31-12-2017. Duración UN AÑO Y SEIS. Última publicación en BOE 3.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 3 - Miércoles 4 de enero de 2017)

Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar.

Visto el texto del I Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (código de Convenio n.º 99100205012016) que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2016, de una parte por la Asociación Española de frutas y hortalizas lavadas, listas para su empleo (AFHORFRESH) en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad



con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre -BOE del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de diciembre de 2016.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR.

PREÁMBULO.

La Comisión negociadora del I Convenio Colectivo para la IV Gama y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las condiciones laborales aplicables al sector dedicado a la fabricación y en su caso comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para su consumo o cocinado, denominado tradicionalmente como IV Gama, el cual, por su especialidad y particularidades requiere disposiciones ajustadas a las necesidades del sector que, por otro lado, responda a los intereses de los colectivos afectados, y poder someter sus relaciones laborales a lo regulado en el mismo.

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.



Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las empresas, centros de trabajo o unidades de negocio cuya actividad sea la fabricación y en su caso, comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (proceso que se corresponde con la IV GAMA), cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera, por tanto, integrados todas aquellas empresas o entidades que desarrollen manipulen, utilicen o procesen productos de IV Gama, a través de procesos de elaboración que no sufran modificaciones o alteraciones en sus propiedades organolépticas, ultrafrescos y de corta vida, con una corta fecha límite de consumo y que para su conservación no hayan sufrido tratamiento térmico alguno.

En aquellas empresas en las que la IV GAMA constituya una rama de actividad adicional a la actividad global de la Empresa, resultará de aplicación el presente Convenio Colectivo a la unidad de negocio con infraestructura propia y dedicada a la explotación de la actividad de IV Gama.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

3.1 Estructura de la negociación colectiva en el sector.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de IV Gama, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio colectivo estatal de IV Gama: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece. Con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad, así como de favorecer la unidad de mercado.

b) Convenios Colectivos de empresa, centro de trabajo, unidad de negocio, grupo o pluralidad de empresas. Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional segunda, que integra también la estructura de la negociación colectiva.

c) Acuerdos o Pactos colectivos: Si los hubiere.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de IV Gama.

3.2 Reglas de Concurrencia.

El presente Convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los



Trabajadores, en el artículo 3.1 y disposición adicional segunda.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en el párrafo anterior, artículo 3.1 y en la disposición adicional segunda.

Artículo 4. Ámbito personal.

El Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de los siguientes: los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal excluido en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones de carácter general.

En el caso del personal Directivo que no reúna los requisitos del Real Decreto 1382/1985, podrá quedar excluido total o parcialmente del presente Convenio, mediante pacto entre Empresa y Directivo.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. Duración.-El presente convenio tiene vigencia desde el momento de la firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. Denuncia.

Forma y condiciones de denuncia del convenio.

El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, dentro de los dos últimos meses de su vigencia temporal. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Duración del convenio.

Agotada la negociación sin acuerdo, las partes someterán las discrepancias a un procedimiento de mediación y, en el caso de que no fueran solventadas las mismas en dicha instancia, por mayoría de ambas partes podrá someterlas a un arbitraje que permita el desbloqueo de la negociación.



En todo caso, el convenio tendrá una vigencia máxima de veinticuatro meses a contar desde la fecha de finalización de la vigencia temporal del convenio colectivo anterior, por lo que finalizado dicho plazo sin haberse alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, esta unidad de negociación quedará agotada y el presente convenio colectivo extinguido, aplicándose automáticamente desde ese preciso momento a las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio, el Convenio Colectivo que resultara de aplicación para dicha organización y/o sector.

Artículo 6. Efectos y Vinculación.

El presente Convenio Colectivo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y, como tal, tiene naturaleza estatutaria, obligando a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el Convenio, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de Derecho necesario absoluto, y todo ello a salvo de lo dispuesto en el precedente artículo, artículo 3, y disposición adicional segunda.

Asimismo, el presente Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito señalado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.1 b), 4 y la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad. Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. No obstante, se respetarán, como condiciones más beneficiosas, y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen.

Si la autoridad laboral o judicial estimara que el presente Convenio Colectivo, o algunas de sus disposiciones, conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, las partes firmantes se comprometen a volver a constituir la Comisión Negociadora, integrada por las mismas representaciones, para negociar, modificar o suprimir la condición o cláusula afectada, así como todas aquellas que pudieran quedar directa o indirectamente afectada por la anterior.

A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado y dar una redacción acorde a lo resuelto.

Asimismo, en el caso de que la autoridad laboral o judicial declarara mediante resolución firme o de ejecución inmediata que el presente Convenio Colectivo no tiene la condición de convenio colectivo estatutario, este Convenio Colectivo quedará sin efecto en su totalidad y de forma inmediata, y sin que el mismo pueda ser opuesto para reclamar condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos a futuro, quedando las relaciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, regidas por el convenio colectivo estatutario que resultara de aplicación para dicho ámbito.



Artículo 7. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio, como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y previa a la vía administrativa y/o jurisdicción, así como de vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo, dicha Comisión tendrá todas aquellas facultades y competencias otorgadas en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio o por disposición legal.

Adicionalmente a la relación no taxativa que se indica en los siguientes artículos, la Comisión Paritaria será competente para conocer y resolver todas aquellas cuestiones sometidas por cualquiera de las partes firmantes o por aquellas afectadas o a las que se les aplique el mismo, siempre que se trate de conflictos de afectación colectiva, así como para conocer de la inaplicación de las condiciones estipuladas en el Convenio Colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estipulaciones contenidas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, pudiendo someterse a los procedimientos al efecto establecidos para solventar aquellas cuestiones respecto de las cuales sea preceptivo someterlas previamente a la comisión Paritaria para su resolución, y sobre las que no haya podido alcanzarse un acuerdo.

Artículo 8. Composición Comisión Paritaria y mayorías.

La Comisión Paritaria estará constituida por un número máximo de 6 miembros, de los cuales, 3 serán designados por la representación sindical firmante y los otros 3 por la representación patronal firmante.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple del total de la representación compareciente, y aquéllos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su inscripción.

Artículo 9. Competencias y régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

9.1 Competencias: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Las de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Resolver cuantas consultas se presenten relativas al ámbito funcional.
- d) El seguimiento de los acuerdos adoptados en su seno o en el de la negociación del Convenio Colectivo.
- e) El de revisión y estudio de todas aquellas cuestiones planteadas, de acuerdo con lo dispuesto en el articulado del presente Convenio.

- f) El análisis y proposición de recomendaciones y medidas prácticas que contribuyan a mejorar el sector. En todo caso, con seis meses de antelación a la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, ya sea la vigencia inicial o su prórroga, la Comisión Paritaria podrá plantear una relación de recomendaciones o materias a analizar para someter a su posterior desarrollo y regulación, en su caso, en el Convenio Colectivo que le suceda.
- g) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos o con transcendencia colectiva, que tendrán carácter obligatorio y deberá instarse con carácter preceptivo a cualquier otra vía.
- h) «Análisis y remisión de informe o criterio interpretativo respecto de todas aquellas cuestiones o materias de transcendencia colectiva que las partes afectadas por el mismo quieran plantear en cualquier momento, así como competencia para conocer de la inaplicación de las condiciones estipuladas en el presente acuerdo, en los términos indicados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con posibilidad de dictar recomendaciones o propuesta de acuerdo».
- i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y Anexos que formen parte del mismo.
- j) Fijar o ajustar la tabla salarial para cada periodo, según lo dispuesto en la cláusula de ajuste salarial.

9.2 Reglamento de funcionamiento.

9.2.1 Reuniones.-La Comisión Paritaria se reunirá cada doce meses para el ejercicio de las funciones descritas en las letras a), b) y d) anteriores y, cuando fuera requerido para ello, en el caso de las restantes las funciones. Respecto a la competencia descrita en la letra j), la Comisión Paritaria se reunirá en el primer trimestre natural de cada año de vigencia del presente Convenio.

9.2.2 Convocatorias.-En la primera reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designará el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponderá la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro y, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el apartado 9.2.3.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día y dirigiendo dicha convocatoria al Secretario de la Comisión Paritaria del Convenio a quien compete la gestión de las reuniones de convocatoria y trámites que procedan para la correcta realización de las mismas.

Desde el momento de la convocatoria hasta la constitución de la comisión deliberante de la Comisión Paritaria, no debe transcurrir un periodo superior de 15 días hábiles, salvo norma específica y distinta para determinadas materias que se puedan fijar en este articulado. A partir de dicha constitución, corresponderá a la comisión deliberante fijar el calendario de reuniones a seguir.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Presidente y Secretario.

Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe.

A efectos de notificaciones se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede del Presidente y del Secretario,



sitas en plaza del Ayuntamiento, 29, 1.º, CP 46002, Valencia y calle Ramírez de Arellano, 19, CP 28043, Madrid (FEAGRA-CC.OO.), respectivamente.

9.2.3 Presidente y Secretario de la Comisión Paritaria:

La condición de Presidente de la Comisión Paritaria será asumida por un miembro elegido entre la representación empresarial firmante.

La Secretaría de la Comisión Paritaria será desempeñada por un miembro elegido entre la representación sindical firmante.

Corresponderá al Secretario designado en cada momento la gestión de las convocatorias de reuniones, levantamiento de actas de reuniones y custodia junto con el Presidente de copia de las mismas, así como de las consultas que se formulen a la Comisión Paritaria.

Asimismo, con el fin de dinamizar el presente Convenio y su aplicación efectiva, se reconoce la importancia de analizar y hacer seguimiento de aquellas materias de especial relevancia para el sector de IV Gama y, a tal efecto, se atribuye competencias al Secretario para someter a las partes negociadoras todas aquellas cuestiones que puedan ser relevantes o tener incidencia en el sector de IV Gama. Con dicho fin, el Secretario designado tendrá atribuida la competencia de analizar e informar a la Comisión Paritaria de aquellas cuestiones relacionadas con el grado de aplicación del presente Convenio, niveles de absentismo del sector y mecanismos posibles para su reducción, cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, empleo y seguridad alimentaria, así como cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo queda reservada a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades directivas de organización económica, técnica, de control productivo y organizativo.

Para alcanzar los objetivos propuestos se requiere la máxima colaboración entre las partes integrantes de toda organización empresarial: Dirección empresarial y trabajadores.

En todo caso, el sistema organizativo empresarial deberá ser respetuoso con los deberes de seguridad y salud laboral en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Si bien, de igual manera que las organizaciones empresariales deben planificar las actividades preventivas que procedan como sistema de gestión empresarial, paralelamente, será una obligación de especial respeto por parte de los trabajadores, el cumplimiento diligente de las normas y obligaciones establecidas en materia de seguridad alimentaria, por cuanto tiene una incidencia directa respecto del proceso productivo y afecta al consumidor directo del producto y, por tanto, tiene un impacto en la Compañía; así como de las normas de prevención de riesgos laborales, en aras a evitar los



accidentes laborales.

Los sistemas de racionalización y dirección del trabajo procurarán contribuir a la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. Los trabajadores, por su parte, adoptarán la máxima diligencia para el aprovechamiento de las acciones formativas y para contribuir a mejorar la productividad de las empresas.

Artículo 11. Contenido básico de la Organización empresarial.

Dadas las características de la actividad de IV Gama, así como el corto periodo de vida útil de la materia prima y la corta caducidad del producto, entre otros factores, la organización del trabajo normal se extenderá y comprenderá las siguientes condiciones o actividades:

- 1.º La exigencia de la actividad normal exigible para dicho sector.
- 2.º Procesos de trabajo continuos o permanentes, ajustados a los requerimientos de la demanda y atendiendo a la corta vida útil del producto entre su procesamiento o envasado y su consumo, así como al carácter perecedero de las materias primas.
- 3.º El respeto y seguimiento escrupuloso de las normas de seguridad alimentaria que condicionarán el proceso productivo y organizativo.
- 4.º La adaptación de la carga de trabajo y distribución de tiempos a las condiciones del proceso de producción.
- 5.º La constante evolución profesional para adaptarse a un sistema especializado y en el que la profesionalidad de los recursos humanos constituye un elemento fundamental.
- 6.º La disponibilidad antes situaciones imprevistas.

Las condiciones anteriores se configuran como principios inspiradores de las condiciones que regulen las relaciones laborales.

CAPÍTULO III. Política de empleo.

Sección Primera. Ingresos, ascensos y ceses.

Artículo 12. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, sea cual sea el tipo de contrato suscrito, sin que en ningún caso pueda exceder de seis meses para los trabajadores adscritos a los puestos definidos en el artículo 18, apartados 1.1, 1.2 y 1.3, en el caso de Personal Técnico y de Administración, y puestos definidos en el artículo 18, apartados 2.1 y 2.2, en el caso de Personal de Producción, y nivel 3.1 para el Personal del Grupo de Mantenimiento, ni de tres meses para los demás trabajadores.



La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento durante dicho periodo, interrumpirá el periodo de prueba, reanudándose el mismo tras la incorporación efectiva al trabajo.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución del contrato, el mismo producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Artículo 13. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso, salvo pacto en contrario:

Grupo profesional Técnico y Administrativos:

- a) Puestos especificados en el artículo 18, apartados 1.1 y 1.2: 60 días.
- b) Resto de puestos: 15 días.

Grupo Profesional de Producción:

- a) Puestos especificados en el artículo 18, apartados 2.1 y 2.2: 60 días.
- b) Resto de puestos: 15 días.

Grupo Profesional de Mantenimiento:

- a) Puestos especificados en el artículo 18, apartado 3.1.: 60 días.
- b) Resto de puestos: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. En los contratos de carácter temporal que tengan fecha cierta de finalización estipulada en el contrato de trabajo y tengan una duración superior a un año, la empresa deberá comunicar al trabajador con la misma antelación prevista en el presente artículo la finalización de su contrato. En caso contrario, la empresa deberá abonar al trabajador en la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso de la finalización de su contrato.

Sección Segunda. Contratación.



Artículo 14. Modalidades de contratación y estabilidad en el empleo.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento y de acuerdo con lo regulado a continuación:

14.1 Contratos de obra o servicio:

Se regula el contrato de obra o servicio para cubrir aquellas tareas o trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

Este tipo de contratos no podrá tener una duración superior a tres años.

14.2 Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos:

Cada contratación eventual, que responda a la misma causa, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, contado a partir del momento en que se produzca dicha causa.

Estará justificado el contrato eventual, entre otras causas, por las siguientes circunstancias: Incremento de actividad o acumulación de tareas por o para la incorporación de clientes, recuperación de clientes, periodos de incremento de actividad por hábitos de consumo, promociones que incrementen la actividad y así mismo por los trabajos que demanden en atención a las características de las materias primas que requiera un incremento de actividad y/o acumulación de tareas.

14.3 Contrato de interinidad:

Se podrá concertar este tipo contractual cuando se trate de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, así como para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

14.4 Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quien estuviera en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las normas reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete en el caso de concertarse con trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, y estará sometido al periodo de prueba estipulado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

La retribución del trabajador no será inferior al 75% durante el primer año de vigencia del contrato, ni al 85% durante el segundo año, del salario fijado en el Convenio Colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y proporcional a la jornada pactada.

14.5 Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.



La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución del trabajador durante el primer año de contrato será del 65 % del salario previsto para el puesto del Grupo Profesional de adscripción al trabajador, durante el segundo año del 75% del salario previsto para el puesto del Grupo Profesional de adscripción al trabajador, y durante el tercer año del 85% del salario previsto para el puesto del Grupo Profesional de adscripción al trabajador, en todo caso, no inferior al salario mínimo interprofesional vigente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

14.6 Contrato a tiempo parcial:

Se podrá concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Empresa y trabajador podrán suscribir pacto de horas complementarias, las cuales no podrán exceder el 60 por ciento de las horas ordinarias de trabajo contratadas. En este caso, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un día de antelación o preaviso a su realización.

Sin perjuicio de las anteriores, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, hasta un máximo del 30 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

En lo aquí no regulado será de aplicación el régimen previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

14.7 Contrato de relevo:

Los trabajadores que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación parcial y cumplan los requisitos para acceder a la misma, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial. El acceso a la jubilación parcial con carácter previo a la edad de jubilación ordinaria requerirá la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y demás regulación legal de aplicación.

El trabajador que esté interesado en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de tres meses, a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Cumplidos los requisitos, y una vez acordado entre empresa y trabajador, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la Empresa. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, de tal modo que el trabajador pasaría a percibir la retribución fija de forma proporcional al número de horas de jornada realizada y, la retribución variable que en su caso tuviera derecho a percibir estará supeditada a la suscripción de un acuerdo entre empresa y trabajador para su concesión en atención a las condiciones particulares.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado parcial se podrá acumular en cómputo anual la jornada a



tiempo parcial a realizar, de tal modo que los días de prestación de servicios se acumulen y realicen en el periodo o periodos acordados.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, accediendo por tanto a dicha jubilación ordinaria, o en fecha anterior si el trabajador optare a una jubilación anticipada.

Paralelamente al contrato a tiempo parcial con el jubilado, la empresa suscribirá un contrato de relevo, cuando legalmente fuera condición exigible para que el trabajador jubilado parcial acceda a dicha situación, el cual se podrá concertar para sustituir el puesto de trabajo del trabajador sustituido o uno similar.

El contrato de relevo se celebrará por una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si al cumplir el jubilado parcial la edad ordinaria de jubilación, continuase prestando servicios en la empresa, el contrato de relevo concertado por duración determinada podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes por periodos anuales, extinguiéndose en su caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

14.8 Contrato fijo-discontinuo:

a) Naturaleza del contrato.

Tendrán la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquél que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

La naturaleza de los productos y procesos propios de la actividad de IV Gama se hallan condicionados por: la campaña agrícola, la estacionalidad, origen, calidades y condición perecedera de las materias primas utilizadas en cada momento; por ello, el trabajo realizado no responde a fechas ciertas y continuas ni a volumen de actividad predeterminadas. Como consecuencia de ello, pueden no prestarse servicios todos los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la misma durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

Como consecuencia de lo anterior, la causa que justifica este contrato puede extenderse durante todo el año natural.

De este modo, el contrato fijo de carácter discontinuo se concertará cuando se produzca una necesidad de carácter intermitente o cíclico, que se repita todos los años y sea permanente.

b) Sistema de llamamiento.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se hará de acuerdo con las siguientes normas:

1. El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de antigüedad



en el puesto de trabajo.

El trabajador fijo discontinuo podrá formar parte de varios escalafones en el caso de que hubiera prestado servicios en varios puestos de trabajo distintos que pudieran dar lugar a su adscripción a distintos escalafones por puesto de trabajo. En estos casos, la adscripción a cada escalafón por cada puesto de trabajo atenderá a los mismos criterios de orden indicados en el párrafo anterior.

En estos casos, si el trabajador hubiera sido llamado para un puesto de trabajo, según el orden que ostente en dicho escalafón por puesto de trabajo y posteriormente surge la posibilidad de ser llamado para otro puesto de otro escalafón, en el que el trabajador también esté adscrito o del que forme parte, se le deberá ofrecer al trabajador la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo, respetando en todo caso el orden de la lista correspondiente a dicho puesto de trabajo, debiendo comunicar en el plazo concedido por la empresa su voluntad de cambiar de puesto de trabajo. Lo anterior siempre y cuando el cambio de puesto no implique la interrupción del llamamiento y/o jornada de otra persona en el puesto «de destino».

En el caso de que no optara por cambiar de puesto de trabajo, continuará prestando servicios en el puesto para el que fue llamado con anterioridad, durante el tiempo que se precise de sus servicios en dicho puesto.

Por el contrario, en el caso de que el trabajador decidiera pasar a ocupar el puesto de trabajo ofrecido en segundo lugar, una vez finalice su prestación de servicios en dicho puesto, no volverá al puesto de trabajo para el que fue llamado inicialmente como fijo-discontinuo, salvo que surja la necesidad de incorporar otro trabajador fijo-discontinuo y ocupe una mejor posición según el orden de llamamiento.

2. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse siguiendo los usos y costumbres de cada centro y actividad. A título de ejemplo, serán válidos los llamamientos efectuados por teléfono, sms, correo electrónico, etc.

El trabajador que haya sido llamado y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin, ni justifique su ausencia en el plazo de las 24 horas siguientes a la no incorporación, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por las siguientes causas debidamente justificadas ante el empresario, al tiempo de comunicarse el llamamiento: enfermedad común que determine su baja laboral, permiso de maternidad o accidente.

3. La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento para ocupar dicho puesto y atendiendo a las necesidades o exigencias derivadas de la producción.

Atendiendo a la particularidad del contrato fijo-discontinuo, y el concepto de discontinuidad, el llamamiento así como la prestación de servicios durante el mismo podrá quedar interrumpido en cualquier momento o no dar lugar a su inicio en los mismos periodos que en años anteriores.

4. Los fijos discontinuos percibirán su retribución periódica, en atención a las horas efectivamente trabajadas. La retribución hora incluirá salario base en cómputo mensual, según Convenio Colectivo, parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, descansos y festivos.



La retribución hora será resultado de dividir el salario base anual previsto en Convenio Colectivo entre la jornada máxima prevista por Convenio Colectivo para cada año.

5. Las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad en el puesto de trabajo y antigüedad.

6. Las estipulaciones anteriores serán de aplicación a todos los trabajadores fijos discontinuos de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo.

7. No se podrá contratar eventualmente para cubrir un puesto de trabajo durante un periodo en el que quedara justificado el llamamiento de un fijo discontinuo, siempre y cuando en el momento en el que surja dicha necesidad de contratación hubiera un fijo discontinuo en la empresa que pudiera ser llamado para dicho puesto de trabajo, en atención al sistema de llamamiento establecido en el presente Convenio.

Artículo 15. Contratos de puesta a disposición-ETT.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria (empresa de IV Gama) podría celebrar un contrato de duración determinada.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional.

Artículo 16. Disposición general.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Las partes acuerdan establecer en el presente Convenio una clasificación profesional integrada por tres grupos. No obstante ello, las partes facultan y reservan a la negociación colectiva empresarial, de centro de trabajo, unidad de negocio o grupo o pluralidad de empresas la fijación y/o adaptación del sistema de clasificación profesional, pudiendo ampliar o reducir el número de grupos profesionales y niveles aquí regulados, con el fin de realizar una mejor distribución y organización de la clasificación de puestos, en atención a competencias, áreas o departamentos o aquellas otras variables que se utilicen en cada caso para diseñar el sistema de clasificación profesional más adecuado.

En estos casos, las unidades negociadoras de ámbito inferior darán previo traslado a la Comisión Paritaria de este Convenio de la propuesta de clasificación profesional, así como del acuerdo alcanzado, con el fin de que ésta informe sobre dicho sistema de clasificación, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET y lo regulado en el presente artículo.



Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Grupos Profesionales.

Los trabajadores que presten servicios en las Empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio se dividirán en los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Técnico y Administrativo.
2. Personal de Producción.
3. Personal de Mantenimiento.

Artículo 18. Grupos Profesionales.

En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo de empresa, centro de trabajo, unidad de empresa, grupo o pluralidad de empresas, será de aplicación la clasificación establecida en el presente artículo. En este sentido, cada empresa podrá realizar una clasificación profesional ajustada a las particularidades de su organización y recursos, clasificación que no tiene necesariamente que comprender la descripción de puestos que se detallan a continuación o, incluso, puede establecer otras más adecuadas a la empresa o centro de trabajo.

1. Grupo Personal Técnico y Administrativo: Es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada titulación académica o competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico, de gestión administrativa o de procedimiento o de dirección especializada. Dentro de este grupo profesional quedarán comprendidos los siguientes puestos de trabajo:

1.1 Director: Se sitúan en este nivel las personas que son los responsables de definir, desarrollar e implementar la estrategia de su área/s o departamento/s de acuerdo con la estrategia general de la compañía. Pueden tener a su cargo un equipo de trabajadores a los que supervisan, dirigen y/o coordinan. El titular actúa con alta autonomía.

1.2 Responsable: Se sitúan en este puesto las personas que son responsables de un departamento o área de la empresa, y que con personal a su cargo desarrollan, ordenan y dirigen todas las tareas propias del área o departamento al que está asignado, y con las responsabilidades inherentes a su puesto. La especialización y experiencia del área o departamento deben ser contrastadas. El titular actúa con suficiente autonomía pero recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

1.3 Técnico: Se sitúan en este puesto las personas que dentro de un área, departamento o sección concreto de la empresa, con capacitación y competencias adecuadas y bajo las órdenes de su superior, realizan trabajos específicos y/o técnicos, cumpliendo con las responsabilidades asignadas a su puesto. El titular actúa con suficiente autonomía de funcionamiento, pero bajo la supervisión de su responsable.

1.4 Técnico de apoyo: Es la persona que cumple con las responsabilidades asignadas a su puesto y realiza las



funciones de apoyo técnico en las tareas propias de uno o varios departamentos, áreas o secciones. Posee cualificación o experiencia suficiente para el desempeño del puesto de trabajo. Tiene autonomía suficiente para el desarrollo de su puesto de trabajo, si bien, supeditada a las indicaciones de su superior.

1.5 Administrativo: Es la persona, con conocimientos, cualificación y competencias propias exigidas para el puesto de trabajo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, pero con cierta autonomía, cumple las responsabilidades asignadas a su puesto y ejecuta las funciones propias de su puesto, ya tengan un marcado carácter administrativo o de gestión de procedimientos de la Empresa. Dependerán y estarán supeditados a las instrucciones de un superior.

1.6 Auxiliar administrativo: Corresponde al que se dedica a labores propias de un administrativo que, con autonomía limitada y bajo la dependencia y supervisión de un superior, se dedica dentro de las oficinas a operaciones administrativas de poca complejidad y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, pero relacionadas con la gestión administrativa. Para las tareas administrativas requerirá manejo y conocimiento de los sistemas informáticos y de gestión de procedimientos utilizados en la Empresa.

1.7 Ayudante: Quedarán encuadrados en esta categoría aquellos trabajadores encargados de realizar tareas propias de oficios diversos, que no requieran de cierta complejidad, para lo que no se requiere una capacitación o experiencia especial o cualificada, aunque pueda requerir un pequeño periodo de adaptación. Realizan tareas que ejecutan siguiendo instrucciones específicas.

2. Grupo Personal de Producción: Son los trabajadores que realizan la mayoría de las tareas propias de producción, a título enunciativo, entre otras, podría comprender aprovisionamiento, corte, semielaborado, empaquetado, embolsado, logística, semielaborado, volcado, transporte, mantenimiento, calidad. Realizan sus funciones con la formación y responsabilidad adecuada a su nivel profesional, prestando sus servicios, en su caso, en diversos puestos de trabajo, siendo responsables del manteniendo básico y limpieza de su puesto de trabajo, bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, con conocimientos de las máquinas y útiles que manejan, y con el grado de autonomía y responsabilidad que corresponda según el puesto de trabajo al que se encuentren adscritos. Integra este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

2.1 Supervisor: Es la persona que coordina cada área dentro del proceso industrial, en el turno que tenga asignado, consiguiendo los estándares de calidad, productividad y rendimiento establecidos. Gestiona y dirige equipos de personas asignados a su turno y es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina, medio ambiente, producción, política de recursos humanos, y de cualquier otra norma aplicable. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicadas en la empresa en los procesos productivos, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el proceso productivo y en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso productivo. Tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

2.2 Encargado/Jefe de Equipo: Es la persona que además de las funciones básicas y generales de su puesto de trabajo, asume y se responsabiliza de la coordinación encomendada a su turno de una o varias secciones o zona



del proceso industrial de la empresa, con plena responsabilidad, alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo bajo el mando de sus superiores. Gestiona y dirige equipos de personas, es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina, política de recursos humanos, medio ambiente, y producción en la zona o zonas que coordina. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicadas en la empresa en los procesos industriales, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en la zona que coordina y/o en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso industrial.

2.3 Coordinador-piloto: Son los operarios que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican distintas tareas y operaciones dentro del proceso industrial. Ejercen efectivamente y tienen conocimiento y experiencia para prestar sus servicios de forma polivalente en todas las secciones del proceso industrial, con la formación adecuada, manejando todas las máquinas con adecuado rendimiento, resolviendo incidencias básicas, participando en los procesos de mantenimiento de primer nivel y propuestas de mejoras técnicas u organizativas de los procesos de producción. Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa. Bajo la supervisión de sus superiores, pero con suficiente autonomía, conocimientos y responsabilidad son capaces de prestar sus servicios en diversas fases del proceso productivo, conociendo y realizando adecuadamente las distintas operaciones y tareas, y siendo responsables de procesos de producción dentro de su puesto de trabajo, de máquinas o instalaciones, coordinando grupos de personas con menor cualificación.

2.4 Especialista: Son operarios que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado, conocen, realizan y practican todas las operaciones y tareas propias de su puesto de trabajo, y conocimiento del manejo de la maquinaria asignada a su puesto de trabajo. Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y/o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa. Tienen la formación y conocimientos adecuados para el desempeño de todas las tareas propias de su puesto de trabajo, pudiendo trabajar tanto individualmente como en equipo y bajo la supervisión de sus superiores, con relativa autonomía.

2.5 Operario: Son operarios que ejecutan con destreza y rapidez, trabajos concretos y determinados de su puesto de trabajo, desarrollando su tareas siempre bajo supervisión y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.

2.6 Peón: Son operarios que ejecutan trabajos concretos y determinados, con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando sus tareas siempre bajo supervisión, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo.

2.7 Aprendiz: Son operarios que están en un proceso de formación o aprendizaje en algunas de las tareas del puesto de trabajo dentro los procesos de producción, que se dedican a trabajos concretos y determinados que no requieren conocimientos especiales para su correcto desarrollo. El tiempo máximo en el que podrá estar un trabajador adscrito como aprendiz será de seis meses.

3. Grupo de Mantenimiento: Son los trabajadores que tienen atribuidas las competencias y funciones propias a



desarrollar por el Departamento de Mantenimiento y realizan la mayoría de las tareas propias de mantenimiento. Llevan a cabo sus funciones con la formación y responsabilidad adecuada a su nivel profesional, prestando sus servicios, en su caso, en diversos puestos de trabajo, siendo responsables del manteniendo, limpieza y orden de su puesto de trabajo, bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, con conocimientos de las máquinas y útiles que manejan y con el grado de autonomía, especialización y responsabilidad que corresponda según el puesto de trabajo al que se encuentren adscritos. Integra este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

3.1. Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento.

3.2. Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas propias de este nivel, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a trabajadores de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del responsable de Mantenimiento y/o supervisor de mantenimiento.

3.3. Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones. Ejecuta las órdenes e instrucciones de su supervisor y/o responsable.

3.4. Es aquel operario/-a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los trabajadores de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel, incluyendo dentro de éste el afilado y cambio de cuchillas.

Artículo 19. Encuadramiento de los trabajadores.

El encuadramiento de los trabajadores en un puesto de trabajo u otro dentro de cada grupo profesional se realizará en todo caso por el empresario, en atención a las funciones efectivamente realizadas y a la descripción de las mismas que conste en el Convenio Colectivo de aplicación en el seno de la empresa, centro de trabajo, unidad de empresa o grupo o pluralidad de empresas. En defecto de lo dispuesto en Convenio Colectivo de empresa, centro de trabajo, unidad de empresa o grupo de empresas o de pluralidad de empresas, o pacto colectivo, o cuando habiéndolos las partes firmantes de los mismos hubieran decidido someterse a la regulación de la clasificación profesional indicada en el presente Convenio Colectivo, los trabajadores quedarán adscritos a la clasificación profesional que se regula en el artículo anterior, y sin perjuicio de la posibilidad de movilidad



funcional establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del presente Convenio. Aquellos trabajadores que provengan de un sistema de clasificación profesional diferente en función de los Convenios Colectivos sectoriales que resultaran anteriormente aplicables, y hubiera discrepancias en su encuadramiento entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá instar a la comisión paritaria a que realice las correspondientes equivalencias y, en caso de desacuerdo en el seno de la misma, las partes se podrán someterlo a un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos en el SIMA o equivalente a nivel autonómico.

CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo y su ordenación.

Sección 1.ª Jornada de trabajo.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada laboral máxima anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Con carácter general y, ante la corta vida útil del producto de IV Gama y la necesidad de atender al servicio demandado, constituye una condición fundamental que la jornada semanal sea flexible y se ajuste a las necesidades de la organización productiva de las empresas y centros de trabajo, respetándose los descansos legales establecidos.

Queda reservado al ámbito de la empresa por acuerdo entre los representantes legales y la dirección de la empresa, la regulación de la flexibilidad y distribución irregular de la jornada, a falta de acuerdo se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Organización de la jornada.

Será facultad de la empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, partida, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Sección 2.ª Horas extraordinarias.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la jornada laboral anual pactada en este



Convenio Colectivo y establecida en el calendario de la empresa.

En ningún caso se considerarán horas extraordinarias las realizadas en aplicación de la distribución irregular de la jornada que pueda resultar de aplicación en cada empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 anterior en relación con la fijación de la misma.

En este sentido, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, si bien, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se tendrán en cuenta las que hayan sido compensadas mediante descanso.

En el caso de que las horas extraordinarias fueran compensadas con descanso, el momento de disfrute será fijado entre empresa y trabajador. A falta de acuerdo se compensarán en todo caso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 23. Precio horas extraordinarias.

El precio de las horas extras tendrá un valor igual a 35% del valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

Sección 3.ª Descansos.

Artículo 24. Régimen de Descansos.

Con carácter general, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, de acuerdo con el calendario de aplicación en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 25. Horarios.

La determinación del horario de trabajo constituye una materia reservada al ámbito de la empresa o centro de trabajo, quedando, por tanto, supeditada a lo que al respecto de la misma se regule en el Convenio Colectivo de empresa, grupo de empresas o de pluralidad de empresas, centro de trabajo, unidad de empresa, grupo o pluralidad de empresas, así como a los Pactos Colectivos que en su defecto se apliquen o a los criterios que atendiendo al uso o costumbre se vengán aplicando en y por la empresa.

Sección 4.ª Permisos y Vacaciones.

Artículo 26. Permisos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a los permisos o licencias retribuidas en los siguientes supuestos:



a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.

b) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que supere los 200 km, el plazo será de 4 días. Si el desplazamiento es inferior a 200 km, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días naturales, siempre que el desplazamiento sea fuera de la localidad de residencia del trabajador y le obligue a pernoctar fuera de su lugar habitual de residencia.

c) Un día para el traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una disposición normativa un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración máxima de la ausencia, siempre que durante dicho periodo persista la necesidad de cumplir con dicho deber inexcusable.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

e) Por nacimiento de hijos: tres días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

g) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

h) Permiso de lactancia, las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo entre las partes.

j) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos, siempre y cuando estos sean dependientes y vivan a cargo del trabajador. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

k) Con el tiempo indispensable y con un máximo de 4 horas por ausencia, siempre que coincida con horario de



trabajo, con el objeto de asistir a reuniones de centros escolares o de enseñanza especial de discapacitados para aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as con algún tipo de discapacidad reconocida. Con un máximo de dos veces al año y, todo ello sin perjuicio de la solicitud de permisos no retribuidos a los que pudiera tener derecho.

Artículo 27. Licencias para estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios oficiales o carrera profesional, podrán solicitar permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año para concurrir a dichos exámenes.

Este permiso será retribuido con el salario grupo de convenio, siempre y cuando esté debidamente justificada la asistencia al examen, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria haya aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes. El trabajador deberá justificar dichas circunstancias y, en el caso de no cumplirse las mismas, deberá recuperar los días de licencia disfrutados cuando así lo disponga la empresa o, en caso de que no fuera posible dicha recuperación, procederá el descuento del salario percibido por dichos días.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor, a los que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 28. Licencias sin sueldo.

1. El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en una empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades de la actividad y justifique adecuadamente las razones de su petición.

2. El personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de una empresa y que en el año anterior haya trabajado un mínimo de 180 días efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a treinta y le será concedida dentro de los treinta días siguientes, en función de las necesidades del servicio y previa justificación adecuada de las razones de su petición.

En los dos supuestos previstos en este artículo la empresa podrá excluir los períodos de máxima actividad.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida. La empresa extenderá la baja del trabajador afectado a la Seguridad Social.

Las licencias sin sueldo no conllevará para los trabajadores fijos discontinuos pérdida de derechos de prelación en las listas de llamamiento a las que estuvieran adscritos.



Artículo 29. Vacaciones.

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración será de treinta días naturales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. Asimismo, en el caso de que el personal con derecho a vacaciones cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el periodo de tiempo trabajado en dicho año natural, compensándose en ese caso los días de vacaciones devengados y que no hayan podido ser disfrutados a fecha del cese.

2. La concreción de los días de vacaciones queda reservada al ámbito de la empresa.

Excedencias.

Artículo 30. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales y, atenderá a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente a la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de trabajadores o trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género y así lo acrediten oficialmente con el certificado oficial emitido al respecto, podrán solicitar una excedencia que, a estos efectos, tendrá la consideración de voluntaria, si bien, con reserva de puesto de trabajo durante seis meses.

CAPÍTULO VI. Retribuciones.

Sección 1.ª Del salario.

Artículo 31. Determinación del salario.

Los salarios pactados en este Convenio Colectivo se fijan atendiendo a la jornada de trabajo establecida y exigible en la actividad, grupo profesional y nivel salarial correspondiente. Queda reservada a la negociación colectiva empresarial, de centro de trabajo, unidad de negocio o grupo o pluralidad de empresas la regulación del sistema retributivo, composición y cuantías en atención al sistema de clasificación profesional establecido en cada caso o ámbito.



Artículo 32. Incremento salarial.

Las tablas salariales de aplicación desde la firma del presente Convenio y para lo que reste del año 2016 se corresponderán con las indicadas en el Anexo I de este Convenio.

En el primer trimestre del año 2017 se reunirá la Comisión Negociadora del presente Convenio para fijar los incrementos salariales para el año 2017.

Artículo 33. Revisión salarial.

La empresa actualizará las tablas salariales del año 2017, con efectos desde el mes de enero de dicho año, y dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión salarial de las tablas salariales, de acuerdo al porcentaje de incremento que se acuerde para 2017.

Artículo 34. Pago del salario.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo que establezca la legislación vigente en cada momento y al periodo de pago de aplicación en la empresa, de acuerdo con la costumbre.

Las horas extraordinarias, así como los conceptos variables que pudieran devengarse en cada entidad empresarial, se abonarán en la forma determinada en cada empresa. En aquellos casos en los que la nómina ya hubiese sido cerrada y, por tanto, no pudiera quedar englobada en la misma importes devengados durante dicho mes, se abonarán en la nómina del mes siguiente.

El salario, los posibles anticipos que fuesen solicitados, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia, u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche (entre las veintidós y las seis horas) percibirá, por cada hora efectivamente trabajada en este tiempo, un plus a añadir al importe de la hora normal según las tablas del Convenio del año en curso.

Este plus será el 25% del salario base hora correspondiente a cada nivel salarial conforme a la tabla salarial anual correspondiente aprobada y publicada en el BOE.

Se entiende por salario base el salario global hora de cada puesto de trabajo, descontando las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso sábados, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y complementos variables que, en su caso, se hubieran pactado o fueran de aplicación en la empresa.

Se excluyen de la percepción de este plus:



- Los operarios que sin trabajar en turno de noche inicien su jornada con anterioridad a las seis horas o prolonguen su jornada después de las veintidós horas, salvo que realicen en horario nocturno más de dos horas, en cuyo caso se abonará por tantas horas realizadas en turno nocturno.
- Los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario base de la tabla salarial del Convenio Colectivo. Se abonarán en los meses de julio y diciembre. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores o representantes legales podrán prorratear en doce mensualidades las pagas extraordinarias.

Artículo 37. Plus anual de beneficios.

En el seno de cada empresa se podrá establecer sistemas de retribución variables ligados a índices derivados de los resultados de la actividad, la productividad, el grado de desempeño, la reducción de absentismo, los resultados económicos de la Compañía y/u objetivos individuales, etc. que incentiven mejoras retributivas relacionadas con la evolución de la empresa y el grado de aportación profesional del trabajador y que supongan en términos globales una mejora de las condiciones del convenio.

Asimismo, en el seno de cada empresa o centro de trabajo se podrán establecer complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistentes en primas, comisiones o cualesquiera otros incentivos que el trabajador pueda percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, vayan o no asociados a un sistema de retribución por rendimiento.

Sección 2.ª Inaplicación del régimen salarial.

Artículo 38. Procedimiento de inaplicación de condiciones de convenio o descuelgue.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo. y bajo las siguientes condiciones:

- a) En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran



su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

b) Que el plazo de inaplicación de las concretas condiciones no tenga una duración superior a la de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

c) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y, tras la finalización del periodo de consultas, del resultado del mismo.

d) Que se establezca un periodo de consultas previo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo al procedimiento establecido en el vigente artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Finalizado el periodo de consultas mencionado, si no hubiera acuerdo entre las partes, las mismas someterán con carácter preceptivo las diferencias a la Comisión Paritaria quien, en un plazo no superior a 7 días naturales, convocará a ambas partes para intentar ejercer una labor mediadora entre las mismas e intentar acercar posturas que concluyan en un acuerdo.

f) A falta de acuerdo en el seno de la comisión paritaria o vencido el plazo sin pronunciarse, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento de mediación establecido en el ASAC, desarrollándose ésta conforme a las reglas previstas en el citado acuerdo.

De no alcanzarse un acuerdo en dicha mediación, las partes podrán someterse al procedimiento de arbitraje contemplado en el ASAC vigente. Sólo podrán someterse a arbitraje los temas que se deriven de la petición de modificación o inaplicación de las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio, efectuada por el empleador. El arbitraje será de derecho y sin condiciones, sin que quepa un arbitraje de equidad o condicionado, el cual solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados.

El laudo se atenderá a las previsiones del acuerdo aplicable y su eficacia será la propia del acuerdo en periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos.

Cualquiera de los interesados, incluidos quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del art. 91 del ET, siendo el procedimiento impugnatorio, por tanto, el de impugnación de convenios colectivos. Los motivos de impugnación además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo y la resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante disposición normativa o Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., se convocará la Comisión Paritaria a los efectos de adaptarse, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

e) El acuerdo finalmente adoptado, en una sede u otra, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.



Sección 3.ª Traslados y desplazamientos.

Artículo 39. Traslados y desplazamientos.

Los traslados y desplazamientos se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización, en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se optara por el traslado, la compensación que se perciba irá destinada a compensar tanto los gastos propios como los de su familia a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes.

Artículo 40. Dietas y gastos de viaje.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos al trabajador que, por causa del servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo y residencia.

El importe de la dieta no excederá del importe legalmente establecido como importe máximo exento, en función del tipo de desplazamiento.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículos de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe justificado del viaje en el medio de transporte que haya sido autorizado por la empresa.

CAPÍTULO VII. Régimen sancionador.

Artículo 41. Disposición general.

Se considerarán faltas laborales aquellas que se establecen en el presente Capítulo. 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 laborales se dividirán en leves, graves y muy graves.

Artículo 42. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Una falta de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.



2. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
3. Ausentarse del puesto de trabajo una vez en un periodo de un mes, sin motivo justificado.
4. No entregar en el plazo de 24 horas el justificante correspondiente, cuando la falta de puntualidad o ausencia se deba a motivo justificado.
5. No aportar en el plazo de los dos días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.
6. No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales, siempre y cuando en la empresa se utilicen dichos sistema de control de presencia.
7. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF.
8. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al proceso productivo o a la imagen de la Empresa.
9. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, fuera de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos.
10. Los descuidos en la conservación del material que tuviere a su cargo o fuere responsable y que produjera deterioros leves en el mismo.
11. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios, en el puesto de trabajo o, con carácter general, en las zonas no habilitadas. Cuando se repita dicha conducta en el periodo de un mes, la segunda ocasión tendrá la condición de grave.
12. El uso del teléfono móvil en el puesto de trabajo. Cuando se repita dicha conducta en el periodo de un mes, la segunda ocasión tendrá la condición de grave.
13. Distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo.
14. Prolongar las ausencias o retrasos justificados por tiempo superior al necesario.
15. No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, la Empresa o los compañeros.

Artículo 43. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. De dos a seis faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
3. Ausentarse del puesto de trabajo de dos a seis veces en un periodo de un mes, sin causa justificada.



4. No aportar en el plazo de los cinco días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.
5. No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales, siempre y cuando en la empresa se utilicen dichos sistema de control de presencia.
6. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando no cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.
7. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa, cuando de las mismas no se derive riesgo alguno para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa.
8. La desobediencia leve o esporádica.
9. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero en una ocasión. Si se incurre en dicha conducta por segunda vez, en ese caso, será constitutivo de falta muy grave. La falta será extensiva tanto al suplantador como al suplantado.
10. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un riesgo para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa.
11. Entregarse a juegos o distracciones o trabajos particulares en la Empresa y durante el tiempo de trabajo.
12. No advertir de forma inmediata al superior de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.
13. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento no se derive perjuicio alguno para la Empresa.
14. La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo, cuando se produjera deterioro grave del mismo.
15. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos.
16. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o informaciones falsas referentes a la Empresa o al centro de trabajo.
17. Los altercados dentro de las dependencias de la Empresa, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.
18. Las faltas de respeto reiteradas a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
19. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.



20. La utilización de la ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa.

21. La reincidencia en falta leve, aun cuando sea de distinta naturaleza, en el periodo de sesenta días, siempre y cuando hubiese sido sancionada por la Empresa.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de tres meses, o de 12 en un período de seis meses.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa que lo justifique.
3. Ausentarse del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de seis veces en un periodo de tres meses; o de 12 en un periodo de seis meses.
4. El abandono del puesto de trabajo cuando cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
6. Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que origen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa, aunque el mismo no se materialice.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.
8. Revelar o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.
9. La transgresión de la buena fe contractual.
10. La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
11. Fumar en las instalaciones de la empresa, aún cuando sea al aire libre.
12. Portar tabaco o sustancias psicotrópicas, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería o lugares habilitados en la empresa para comer.
13. Escupir o realizar prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.
14. Toser, estornudar, hurgarse la nariz, o sonarse sin guardar la suficiente distancia con el producto.
15. Llevar en el puesto de trabajo objetos no permitidos.
16. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.
17. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas a la misma, sin la debida



autorización para ello.

18. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un daño para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa.
19. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la producción o a la calidad del producto.
20. El incumplimiento de las normas e instrucciones en materia de seguridad alimentaria. Cuando sea reiterado, consciente o cause un perjuicio para la Compañía podrá ser sancionado en el grado máximo, aunque sea la primera vez que se incurre en dicha conducta.
21. El incumplimiento de normas que pudieran originar responsabilidades a la empresa, trabajadores, clientes o proveedores o de los mismos.
22. El incumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley Orgánica de Protección de datos.
23. La desobediencia grave o persistente. La situación de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, aunque sea de manera ocasional, en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa o al proceso productivo, constituirá una desobediencia grave cuando dicha conducta se encuentre expresamente prohibida en las normas, instrucciones o procedimientos de trabajo de la Empresa por motivos de prevención de riesgos laborales.
24. Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
25. La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo.
26. Los actos realizados en la Empresa o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito.
27. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento se derive perjuicio para la Empresa.
28. El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.
29. Obstruir o dificultar o no cooperar en las labores de investigación de hechos que pudieran suponer infracciones laborales o generar responsabilidades para la empresa, sus trabajadores, clientes o proveedores.
30. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, así como los elementos necesarios (guantes, gorros, etcétera) para la protección de la seguridad e higiene en el trabajo y alimentaria.
31. Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el



precepto que venga a sustituirle.

32. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que haya sido sancionada por la Empresa.

Artículo 45. Sanciones.

Las infracciones laborales recogidas en el presente Convenio se sancionarán:

1. La leves:

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

2. Las graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- b. Pérdida de antigüedad a efectos de llamamiento, pasando a ocupar el último lugar de cada una de las especialidades durante un máximo de tres años.

3. Las muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b. Pérdida de antigüedad a efectos de llamamiento, pasando a ocupar el último lugar de cada una de las especialidades en las que esté integrado.
- c. Despido.

Artículo 46. Prescripción.

Las faltas laborales prescribirán:

1. Las leves: a los diez días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.
2. Las graves: a los veinte días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.
3. Las muy graves: a los sesenta días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de su comisión, con independencia de su gravedad.

Artículo 47. Investigación.

La empresa, para el esclarecimiento de aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de faltas laborales o conllevara responsabilidades para la misma, los trabajadores, los clientes o los proveedores, podrá desarrollar cuantos actos de investigación estime oportunos, y sean proporcionales, con respeto de la legalidad y de los derechos fundamentales de los implicados.



Los trabajadores tendrán obligación de cooperar en las labores de investigación mencionadas.

Artículo 48. 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. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir o fraccionar la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 12 meses, y si fuera impugnada judicialmente hasta el momento en el que adquiera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en el que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando ésta fuera de suspensión de empleo y sueldo o de pérdida del orden en el llamamiento, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.

Artículo 49. Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones que se estimen pertinente en atención a la falta cometida.
2. 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, interrumpiendo dicho periodo el plazo de prescripción.

Adicionalmente, si para esclarecer los hechos la empresa decidiera abrir un periodo de investigación que pudiera verse frustrado o menoscabado de cualquier forma por la presencia del trabajador, la empresa podrá suspender la obligación de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos anteriores.

3. 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, 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.
- 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.

CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud.

Artículo 50. Norma general.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

De igual modo, los firmantes consideran de especial importancia que los trabajadores estén especialmente sensibilizados con el cumplimiento riguroso de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como obligación y responsabilidad inherente al ejercicio de su profesión.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

Los trabajadores estarán obligados a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 50.bis. Plan preventivo sobre el consumo de alcohol y drogas.

En el marco de la prevención de la drogodependencia, ambas partes se comprometen a llevar a cabo actuaciones mediante un proceso de negociación y acuerdo que se plasmarán por escrito.

Dichas actuaciones, tendrán como objetivos la salud y seguridad y se darán con la participación y cooperación de la Dirección, los sindicatos, el Servicio de Prevención y los trabajadores. Estarán protocolizadas e irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de alcohol y drogas en la empresa, tanto desde un punto de vista preventivo como de apoyo asistencial a los trabajadores afectados.

Dichas actuaciones, desde un punto de vista preventivo, asistencial y reinsertador, persiguen los siguientes objetivos:

- Promocionar la salud por medio de la prevención del consumo del alcohol y las drogas.
- Fomentar la colaboración y responsabilidad de todo el colectivo laboral en el cumplimiento de esta actuación preventiva.



- Proporcionar información y apoyo al tratamiento a los trabajadores con problemas.
- Prevenir y reducir la accidentalidad laboral y el absentismo.
- Mejorar la productividad, calidad del trabajo y las relaciones laborales.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, a aquellos que presten su consentimiento para someterse a una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o para valorar la aptitud del trabajador para su actividad profesional, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 52. Higiene del personal.

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias, así como de seguridad alimentaria establecidas o de aplicación a la empresa.

Dichas normas e instrucciones constituirán obligaciones laborales, cuyo incumplimiento por los trabajadores podría ser objeto de medida disciplinaria.

La empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y a las disposiciones de seguridad alimentaria.

Artículo 53. Prendas especiales de trabajo.

En aquellos casos en los que resulte necesario, en atención a las características del puesto de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores las prendas necesarias para el desempeño de sus funciones, con el debido control sobre su entrega y utilización.

La designación de las prendas de trabajo será competencia y facultad de la empresa, quien las determinará de forma discrecional en atención a las necesidades del puesto.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas serán responsabilidad de los trabajadores y a estos efectos se considerarán útiles de la Empresa.



Los trabajadores tendrán obligación de vestir tales prendas durante las horas de trabajo, cuando así quede determinado por la Empresa, y en atención a la actividad realizada, estando expresamente prohibido su uso fuera de las instalaciones de la misma.

Las prendas que tengan la consideración de Equipo de Protección Individual (EPIs) serán proporcionadas y repuestas en la medida en que resulte necesario, con el debido control sobre su entrega y utilización.

CAPÍTULO IX. De la representación de los trabajadores.

Artículo 54. Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo con representación legal de los trabajadores existirá tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección de la empresa o titular del centro.

Artículo 55. De los Sindicatos.

El Sindicato que reúna los requisitos para tener derecho a Delegado sindical en la empresa o centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 150 trabajadores y hayan obtenido al menos el 10 por ciento de los votos en las elecciones sindicales.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designando de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.



Artículo 56. Funciones del Delegado Sindical.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Centro Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.
3. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato que representan.
4. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, en las mismas condiciones que lo sería un representante legal de los trabajadores.
 - b) En materia de adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.
5. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
6. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.
7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

Artículo 57. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales con presencia en el centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado.

Artículo 58. Acumulación de horas.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.



Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los representantes unitarios y delegados sindicales de una misma central sindical podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un representante de su propia Central Sindical.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los representantes de los trabajadores habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida.

Artículo 59. Comité Intercentros.

En las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo, se podrá constituir un Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros.

1.º En la constitución del mismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos o de los grupos electorales, según los resultados electorales considerados globalmente.

2.º Sus funciones serán las reconocidas a los comités de empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los centros de trabajo de cada empresa.

3.º Este comité se reunirá con los representantes de la empresa una vez al año, como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones. Los gastos ocasionados para la celebración anual de una reunión serán asumidos por la dirección de la empresa.

4.º No computará como crédito horario sindical las reuniones con la dirección de la empresa.

Artículo 60. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en la Leyes.

Artículo 61. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X. Igualdad de oportunidades.



Artículo 62. Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, las empresas se comprometen a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos legal o reglamentariamente, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 63. Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Las empresas que se sitúen en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, manifestarán su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se ha prevista como falta muy grave en el artículo 44 del presente Convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su



dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en las empresas se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado/a.

CAPÍTULO XI. Otras disposiciones.

Disposición adicional primera. Adhesión al ASAC.

Las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estipulaciones contenidas en el texto vigente del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Disposición adicional segunda.

Todos aquellos convenios colectivos de empresa, centro de trabajo, unidad de negocio, grupo o pluralidad de empresas, vigentes y publicados en el correspondiente boletín oficial anteriores a la firma del I Convenio Colectivo para la IV Gama, se mantendrán y seguirán aplicando en sus propios términos y condiciones, teniendo por tanto, prioridad aplicativa plena respecto al presente convenio, así como aquellas unidades negociadoras integradas en los anteriores o a las que les resultara de aplicación por adhesión tácita o expresa individual o colectiva, o que supongan una escisión de los mismos, y por tanto quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio. Todo ello, sin perjuicio de su adhesión de manera voluntaria entre las partes a todo o parte del contenido del presente convenio.

ANEXO I.- Tablas salariales 2016.

Tabla salarial Convenio IV GAMA

| Grupo profesional | Nivel IV GAMA | Salario Convenio |
|---------------------------|---------------|------------------|
| Técnico y Administrativo. | 1 | 19.035,67 |
| | 2 | 17.577,79 |
| | 3 | 17.577,79 |
| | 4 | 16.007,34 |
| | 5 | 14.762,61 |
| | 6 | 14.207,82 |
| | 7 | 10.887,70 |
| Grupo de Producción. | 1 | 16.800,90 |
| | 2 | 15.954,62 |
| | 3 | 14.857,00 |
| | 4 | 14.745,65 |
| | 5 | 14.207,82 |
| | 6 | 14.207,82 |
| | 7 | 10.887,70 |
| Grupo de Mantenimiento. | 1 | 15.954,62 |
| | 2 | 14.857,00 |
| | 3 | 14.745,65 |
| | 4 | 14.207,82 |

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 116 - Martes 16 de mayo de 2017)

Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales provisionales para el año 2017 del Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar.

Visto el texto del acta, de 31 de enero de 2017, en la que se aprueban las tablas salariales provisionales para el año 2017 del I Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (código de convenio nº 99100205012016), publicado en el «BOE» de 4 de enero de 2017, tablas que fueron suscritas, de una parte, por la organización empresarial AFHORFRESH, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la organización sindical CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre -«BOE» del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.



Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de abril de 2017.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR (IV GAMA)

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 31 de enero de 2017, en las instalaciones del sindicato Comisiones Obreras sitas en calle Ramírez de Arellano, 19-1.ª planta, 28043 Madrid.

Asistentes:

- De una parte, como miembros de la representación empresarial en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (IV Gama):

Don Pedro Fernández Panizo.

Doña María Cortes Campos León.

Don Fernando Crespo Champion.

Don Juan Francisco Argente Martín.

- De otra parte, como miembros de la representación social en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (IV Gama): Don José Vicente Canet Juan (CCOO).

Reunidas las partes arriba indicadas, las mismas

MANIFIESTAN

Único. Aprobación de las tablas salariales provisionales del año 2017.

Abierta la sesión y respecto del único punto del orden del día, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (IV Gama), se procede a actualizar provisionalmente las tablas salariales para el año 2017.

A tal efecto, las partes acuerdan aplicar un incremento salarial provisional del 1% respecto de las tablas salariales vigentes para el año 2016, de modo que las tablas provisionales para 2017 son las siguientes:

Tabla salarial provisional 2017 Convenio IV Gama

| Grupo profesional | Nivel IV Gama | Salario convenio – Euros |
|---------------------------|---------------|--------------------------------|
| Técnico y Administrativo. | 1 | 19.226,03 |
| | 2 | 17.753,57 |
| | 3 | 17.753,57 |
| | 4 | 16.167,41 |
| | 5 | 14.910,24 |
| | 6 | 14.349,90 |
| | 7 | 10.996,58 |
| Grupo de Producción. | 1 | 16.968,90 |
| | 2 | 16.114,16 |
| | 3 | 15.005,57 |
| | 4 | 14.893,10 |
| | 5 | 14.349,90 |
| | 6 | 14.349,90 |
| | 7 | 10.996,58 |
| Grupo de Mantenimiento. | 1 | 16.114,16 |
| | 2 | 15.005,57 |
| | 3 | 14.893,10 |
| | 4 | 14.349,90 |

Las anteriores tablas se pactan de forma provisional, por lo que las partes acuerdan que durante el segundo semestre del año 2017 se reunirán nuevamente con el fin de confirmar el incremento salarial definitivo para el año 2017, que tendrá efectos, asimismo, de 1 de enero de 2017.

Sin más asuntos que tratar, se extiende y firma por todos los asistentes la presente acta, y en prueba de conformidad con su contenido, en el lugar y fecha indicado.-Por la representación empresarial, María Cortes Campos León, Pedro Fernández Panizo, Fernando Crespo Champion, Juan Francisco Argente Martín.-Por la representación social, José Vicente Canet Juan (CCOO).

SENTENCIA (BOE Núm. 128 – Martes 30 de mayo de 2017)

Resolución de 17 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y verduras frescas seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas listas para consumir o cocinar.



Visto el fallo de la Sentencia número 56/2017 de la Audiencia Nacional (Sala de Social), de fecha 24 de abril de 2017, recaída en el procedimiento número 94/2017, seguido por la demanda del sindicato Federación de Industria y Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) contra la Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas, Listas para su Empleo (Afhorfresh) y la Federación Agroalimentaria de CC.OO. (FA-CC.OO.), y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» del 4 de enero de 2017 se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 20 de diciembre de 2016, en la que se ordena inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el I Convenio Colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y verduras frescas seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas listas para consumir o cocinar (código de Convenio número 99100205012016).

Segundo.

El día 3 de mayo de 2017 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar que el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 2017 es concurrente con el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales, por lo que procede su inaplicación, mientras se mantenga en vigor el convenio concurrente.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de abril de 2017, recaída en el procedimiento n.º 94/2017 y relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Madrid, 17 de mayo de 2017.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria: Doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia número: 056/2017

Fecha de Juicio: 20/04/2017.

Fecha Sentencia: 24/04/2017.

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de Convenio 094/2017.

Proc. Acumulados:

Ponente: Don Ricardo Bodas Martín.

Demandante: Federación de Industria y Construcción y Agro de La Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

Demandados: Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas, listas para su empleo (Afhorfresh),
Federación Agroalimentaria de CC.OO (FA-CC.OO) y Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve resumen de la Sentencia: Solicitada, por el procedimiento de impugnación de convenio, la nulidad un convenio sectorial, porque concurría con otro convenio sectorial vigente, se estima parcialmente dicha pretensión y se concluye, que el convenio concurre conflictivamente con otro convenio sectorial, que estaba vigente desde la constitución de la comisión negociadora del convenio impugnado hasta su firma, aunque estuviera en situación de ultractividad, por cuando la regulación legal deja perfectamente claro que el convenio permanece vigente durante un año desde su denuncia, lo cual sucedió aquí, puesto que el convenio se firmó finalmente antes de transcurrir el plazo antes dicho, descartándose, en cualquier caso, que la unidad negociadora estuviera abandonada. Se ordena, consiguientemente, la inaplicación del convenio concurrente, pero no su nulidad, porque la ley no impone dicha medida. Se descarta también que los negociadores del convenio carecieran de las legitimaciones exigidas, puesto que la demandante no destruyó la presunción de concurrencia de legitimaciones, reconocidas mutuamente por los negociadores del convenio y validadas por la Autoridad Laboral tras un expediente administrativo muy laborioso.

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).

Teléfono: 914007258.

NIG: 28079 24 4 2017 0000096.

IMC Impugnacion de Convenios 0000094 /2017

Ponente Ilmo. Sr.: Don Ricardo Bodas Martín.



Sentencia número 056/2017.

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Don Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a veinticuatro de abril de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento número 94/2017 seguido por demanda de Federación de Industria y Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) (Letrada Patricia Gómez Gil) contra Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas, Listas para su Empleo (Afhorfresh) (Letrado don Juan Francisco Argente Martín), Federación Agroalimentaria de CC.OO (FA-CC.OO) (Letrado don Enrique Lillo), comparece el Ministerio Fiscal en su legal representación sobre impugnación de convenio, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ricardo Bodas Martín.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 21-03-2017 se presentó demanda por Federación de Industria y Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) contra Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas, Listas para su Empleo (Afhorfresh), Federación Agroalimentaria de CC.OO (FA-CC.OO) y Ministerio Fiscal de impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 20/04/2017 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otros de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT desde aquí) ratificó

su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretende se declare la nulidad del convenio impugnado por conculcar la legalidad vigente, y subsidiariamente declare que el mismo tiene el carácter de Convenio Colectivo extraestatutario, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración. Indicó, al efecto, que en junio de 2016 la patronal demandada requirió a CCOO y UGT para abrir una nueva unidad de negociación. UGT se opuso a dicha propuesta, por cuanto el Convenio Colectivo de Conservas Vegetales estaba vigente y era concurrente con el nuevo ámbito convencional. CCOO mantuvo, por el contrario, que era posible la negociación del nuevo convenio, por cuanto el convenio precedente se encontraba en ultra actividad. UGT requirió la acreditación de las legitimaciones, requeridas legalmente, sin que se presentara prueba alguna al respecto.

Constituida la comisión negociadora, se alcanzó finalmente acuerdo sobre el convenio, que se publicó en el «BOE» de 4-01-2017. UGT se opuso al registro, depósito y publicación del convenio, aunque se publicó finalmente.

Denunció, en primer lugar, la concurrencia de mala fe por parte de CCOO, quien negoció paralelamente el Convenio de Conservas Vegetales, que suscribió finalmente, aunque ambos convenios son claramente concurrentes.

Denunció, en segundo lugar, que el convenio impugnado vulneraba frontalmente lo dispuesto en el artículo 84. 1 ET, puesto que era claramente concurrente con el Convenio de Conservas Vegetales.

Denunció finalmente, que los negociadores del convenio no acreditaban las legitimaciones, exigidas por los artículos 87, 88 y 89 ET, puesto que no las acreditaron, como era menester, al constituirse la comisión negociadora, ni las acreditaron directamente ante la DGE, quien validó su concurrencia, no tanto porque se hubieran acreditado en un expediente administrativo, en el que se produjeron seis requerimientos por parte de la Autoridad Laboral, sino por la concurrencia de presunción de legitimación, con base al mutuo reconocimiento de los negociadores del convenio.

La Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas, Listas para su Empleo (Afhorfresh desde ahora) se opuso a la demanda por las razones siguientes:

- a) Subrayó que el convenio había superado el control de legalidad en un procedimiento administrativo muy trabajado, en el que se produjeron efectivamente seis requerimientos por parte de la DGE, que fueron finalmente admitidos por la Autoridad Laboral. Destacó, al efecto, que UGT denunció y se personó en el procedimiento administrativo, por lo que tuvo pleno conocimiento de todo el proceso.
- b) Destacó, en segundo lugar, que CCOO ostentaba la mayoría absoluta del Convenio de Vegetales, lo que era conocido por UGT, puesto que acredita 47 representantes de los 81 representantes del sector, quien tuvo información, así mismo, sobre la representatividad de Afhorfresh, cuyas empresas emplean a 1687 trabajadores de los 3052 existentes en el sector. Advirtió que las patronales firmantes del Convenio de Conservas Vegetales se personaron también en el expediente administrativo, sin que hayan impugnado el convenio, acreditando con sus propios actos, que están conformes con el mismo.
- c) Mantuvo que el convenio impugnado ha mejorado las condiciones laborales de los trabajadores respecto a las del Convenio de Conservas Vegetales, que no está vigente propiamente, sino en situación de ultra actividad.

d) Indicó que la unidad negociadora de Conservas Vegetales está en fase terminal, puesto que firmó el convenio in extremis, pocos días antes de que concluyera el plazo de ultractividad y se limitó a incrementar un 0,8% los salarios y un plazo de ultractividad de tres años.

e) Señaló que el convenio impugnado incluye la comercialización, lo que no sucede en el Convenio de Conservas Vegetales, por lo que no hay propiamente concurrencia de convenios. Negó, en cualquier caso, que el convenio impugnado sea de ámbito inferior al de Conservas Vegetales y advirtió que el art. 2 in fine afina el ámbito funcional del convenio.

La Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CCOO desde aquí) se opuso también a la demanda. Defendió su representatividad, que supera el 50% de los representantes unitarios del sector, como admitió la DGE, a quien corresponde, en definitiva, depurar el control de legalidad.

Defendió que el convenio impugnado es un convenio estatal, al igual que el de Conservas Vegetales y debe primar el principio de especialidad.

Mantuvo finalmente, que no hay concurrencia de convenios, por cuanto el convenio de Conservas Vegetales está en situación de ultractividad, lo que habilita la apertura de nuevas unidades negociadoras.

El Ministerio Fiscal se opuso a la demanda, por cuanto el convenio de Conservas Vegetales no estaba vigente, sino en régimen de ultractividad. Negó, en todo caso, que el anexo X de dicho convenio impida la negociación del impugnado, puesto que se trata también de un convenio sectorial.

Mantuvo que, si se concluyera que el convenio concurre con el de Conservas Vegetales, la consecuencia sería únicamente la suspensión de su aplicación, mientras esté vigente el convenio de Conservas.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

UGT se personó en expediente administrativo tuvo acceso a toda la documentación.

CCOO tenía mayoría absoluta en convenio de conservas vegetales. Los demás negociadores y firmantes de conservas vegetales al igual que UGT fueron notificados del acuerdo alcanzado entre Ahorfresh y CCOO. El convenio de 4.ª gama mejora retribución salarial del convenio de conservas vegetales de 2016 y para 2017 se ha pactado un incremento del 1% para 2017. - En el ámbito funcional del convenio de conservas vegetales aparecen varios subsectores como 4.ª gama, las patronales que firman se dedican exclusivamente a conservas vegetales.

En 2013 el convenio de 2010 se prorrogó en convenio de 2014 y 2015 se recogieron modificaciones legales, en 2016 se firma el 13/12/16 un incremento del 0,8% y la ultractividad de 3 años.

El ámbito del convenio de 4.ª gama incluye la comercialización que no está incluida en el convenio de conservas vegetales.

Al constituirse la comisión negociadora del convenio las partes reconocieron la representatividad.

La resolución de la DGE admite que en el sector hay 3.052 trabajadores de los cuales 1.687 prestan servicios



para empresas asociadas a la patronal demandada. Hay 81 representantes unitarios, de ellos 47 son de CCOO.

Hechos pacíficos:

El convenio de Conservas y Vegetales se denuncia el 15/12/15, la mesa de negociación del siguiente convenio se constituye el 8/3/16 y el convenio se firma el 13/12/16.

El convenio 4.ª gama, el 8 de junio de 2016 se celebra reunión constituyente de mesa negociadora y se firma el convenio el 28/06/16.

Este convenio de 4.ª gama ha pasado control de legalidad por la AL tras seis requerimientos.

Las patronales firmantes de ese convenio de conservas vegetales se personaron en el expediente administrativo del convenio 4.ª gama.

En el convenio en cuanto a su ámbito funcional se precisa que las empresas en que haya unidad de negocio de 4.ª gama se aplicará en esa área.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

El 30-04-2009 se publicó en el «BOE» el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (código de Convenio número 9901305), que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 2008, de una parte por la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales (FNACV) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO en representación de los trabajadores, cuya vigencia fue del 1-01-2008 a 31-12-2008.

Impugnado el convenio por la el 17-11-2009 dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos:

«Que debemos estimar y estimamos la demanda deducida por Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas Listas para su Empleo (IV GAMA) contra Federación Agraria de CCOO, Federación Agroalimentaria de UGT, Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales (FNACV), Ministerio Fiscal en materia de Impugnación del Convenio Colectivo Nacional de Conservas Vegetales publicado el 30-4-09 y disponemos la supresión en el art. 2 del mismo la referencia a «entendiéndose comprendidos los productos de 4.ª gama» y asimismo condenamos a los demandados a estar y pasar por tal declaración.»

Recurrida en casación la sentencia antes dicha, el 11-11-2010 se dictó sentencia por el TS en rec. 235/2009, en cuyo fallo se dijo lo siguiente:

«Estimamos los recursos de casación interpuestos por los Letrados D.ª Patricia Gómez Gil, en nombre y representación de la Federación Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores (FTA-UGT); D. Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras y el Procurador D. Roberto Granizo Palomeque en nombre y representación de Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales (FNACV), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 17 de noviembre de 2009, dictada en autos número 205/09 EDJ 2009/268091, en virtud de demanda formulada por Asociación Española de Frutas y Hortalizas Lavadas Listas para su Empleo (IV GAMA), contra Fed. Agraria de CCOO, Fed. Agroalimentaria de UGT, Fed. Nacional de Asociaciones de la Industria de



Conservas Vegetales (FNACV) y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenios. Casamos la sentencia recurrida y desestimamos la demanda, absolviendo a los demandados de los pedimentos en ella planteados. Devuélvase el depósito efectuado para recurrir. Sin costas.»

El 14-01-2010 se publica en el «BOE» el convenio para el mismo ámbito durante el período 1-01-2009 a 31-12-2010, suscrito por los mismos interlocutores.

El 22-03-2011 se publicó en el «BOE» las tablas salariales definitivas para el año 2010.

El 28-08-2013 se publicó en el «BOE» los acuerdos de prórroga y tablas salariales del Convenio colectivo de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (código de convenio número 99001305011981) que fue suscrito de una parte por la Federación Nacional de Asociaciones de Transformados Vegetales y Alimentos Procesados (Fenaval) y la Agrupación Española de Fabricantes de Conservas Vegetales (Agrucon) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal Agroalimentaria de UGT y la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO. en representación de los trabajadores.

Segundo.

El 26-10-2014 se publicó en el «BOE» el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (código de convenio número 99001305011981), para el periodo 2014 y 2015, que fue suscrito, con fecha 14 de julio de 2014, de una parte por las organizaciones empresariales Federación Nacional de Asociaciones de Transformados Vegetales y Alimentos.

Procesados (Fenaval) y Agrupación Española de Fabricantes de Conservas Vegetales (Agrucon), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Feagra-CC.OO. y FITAG-UGT, en representación del colectivo laboral afectado.

El 25-04-2015 se publicó en el «BOE» la revisión de las tablas salariales para el año 2015.

El 15-12-2015 se denunció el convenio por CCOO y UGT. El 8-03-2016 se constituyó la comisión negociadora del convenio siguiente por Fenaval y Agrucon, en representación de los empresarios y CCOO y UGT en representación de los trabajadores, atribuyéndose una representación del 51, 56 % la primera y un 48, 44 44 % la segunda.

El 13 de diciembre de 2016 se alcanzó finalmente acuerdo, suscrito, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Transformados Vegetales y Alimentos Procesados (Fenaval) y la Agrupación Española de Fabricantes de Conservas Vegetales (Agrucon) en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.) y FICA-UGT en representación de los trabajadores.

El convenio se publicó en el «BOE» de 14-03-2017. Dicho convenio ha sido impugnado por Afhorfresh.

Tercero.

El 14-04-2016 Afhorfresh convoca a CCOO y UGT para proponerles la negociación de un convenio sectorial para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida. UGT se opuso a la negociación, porque consideraba que la nueva unidad negociadora concurría con el convenio de Conservas



Vegetales, mientras que CCOO no vio inconveniente, puesto que el convenio se encontraba en ultractividad.

El 8-06-2016 se reúnen nuevamente los mismos interlocutores y se constituye la comisión negociadora del convenio por Afhorfresh y CCOO, quienes se reconocieron las legitimaciones precisas. UGT se opuso a la constitución de la comisión, porque el convenio concurría con otro convenio vigente y negó, en todo caso, las legitimaciones precisas para que el convenio fuera estatutario.

La comisión negociadora se reunió los días 14, 22, 27 y 28-06-2016, alcanzándose finalmente acuerdo para la suscripción del convenio. Las actas de las reuniones mencionadas obran en autos y se tienen por reproducidas. Cuarto.

El 14-06-2016 UGT denunció ante la DGE la constitución de la comisión negociadora del convenio por las razones ya indicadas.

Quinto.

El 20-07-2016 la DGE requirió a los negociadores del convenio impugnado para que justificaran las representatividades exigidas. Solicitado y concedido el plazo para formular alegaciones se efectuaron finalmente el 2-08-2017, mediante escrito que se tiene por reproducido, al que se adjuntaron documentos, en los que se identificaron las seis empresas afiliadas a Afhorfresh, que emplean a 1687 trabajadores y la representatividad sindical: 46 (CCOO); 21 (UGT) y 7 (otros).

El 22-08-2016 la DGE realiza un nuevo requerimiento, se solicita el dato correspondiente al CIF de las seis empresas que están asociadas a Afhorfresh, así como la relación del resto de las 24 empresas que dicen están incluidas en el ámbito funcional que se establece en el artículo 2 del Convenio. Datos que son necesarios para comprobar si la patronal que ha negociado y firmado el Convenio cumple los requisitos de legitimación inicial y plena establecidos en los artículos 87.3.c) y 88.2 del E.T.3.-En cuanto al banco social de la comisión negociadora hay que decir que el referente para la medición de la representatividad del banco social, también del empresarial, de la mesa negociadora es el conjunto del ámbito del Convenio colectivo que se negocia y no la representatividad que en este caso ostenta el sindicato CC.OO. en las seis empresas asociadas a la organización empresarial que ha negociado y firmado el Convenio (Afhorfresh).

Solicitado y concedido un aplazamiento para la contestación, se efectúa finalmente el 22-09-2016, mediante escrito que se tiene por reproducido, en el que se listan las denominaciones y CIF de las veinticuatro empresas afectadas, aunque se precisa que dos de ellas se han fusionado y se lista el número de trabajadores de todas ellas, cifrado en 3137 y 98 representantes unitarios.

El 12-09-2016 la DGE requiere que se justifique que la persona, que ha intervenido en nombre de la comisión negociadora, estaba facultada para hacerlo. El 22-09-2016 se presenta escrito en el que se justifica dicha representación.

El 3-10-2016 Fenaval y Agrucon se personaron en el expediente y, tras advertir que podía haberse producido colisión entre ambos convenios, solicitaron se les entregara la documentación pertinente. El 14-10-2016 la DGE les notificó que tenían libre acceso al expediente, pero no a la aportación de la documentación obrante en el mismo.

El 6-10-2016 se produce un nuevo requerimiento por parte de la DGE, en el que se advierte que las alegaciones



deben realizarse por toda la comisión negociadora y se informa de la personación en el expediente administrativo de Fenaval y Agrucon. Solicitado y concedido un nuevo aplazamiento, el 25-10-2016 la comisión negociadora realiza alegaciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas.

El 3-11-2016 se produce un nuevo requerimiento por la DGE, relacionados con cuestiones que afectaban a preceptos concretos del articulado del convenio. Dicho requerimiento fue contestado mediante escrito de la comisión negociadora de 15-11-2016, que tenemos por reproducido.

El 17-11-2016 se efectúa un nuevo requerimiento, en el que se informa a la comisión negociadora que del examen de los datos facilitados por la TGSS indica que el número de trabajadores de esas mismas 23 empresas asciende a 4.830. Lo que supone que la mayoría exigida por el artículo 88.2 del E.T. para que la comisión negociadora quede válidamente constituida es de 2.416 trabajadores. Aún cuando se resten los 1.318 trabajadores de la empresa Bonnysa Agroalimentaria, S.A. (antigua Frutibon), que según indican en sus escritos de alegaciones prestan servicios en centros de trabajo de la empresa en los que no se lleva a cabo producción de IV Gama, el total de trabajadores en las 23 empresas del sector asciende a 3.512, en cuyo caso la mayoría exigida por el artículo 88.2 del E.T. sería de 1.757 trabajadores, cuando las empresas asociadas a Afhorfresh dan ocupación a 1.687 trabajadores.

Solicitado y concedido un nuevo aplazamiento, el 5-12-2016 se efectúan las correspondientes alegaciones, que se tienen también por reproducidas, en el que se afirma que en las empresas mencionadas solo trabaja en el área 4.^a Gama 3052 trabajadores.

El 20-12-2016 se dictó resolución por la DGE en la que se acordó la inscripción en el Registro de Convenios, así como su publicación en el «BOE».

El 21-12-2016 la DGE dictó resolución, mediante la cual desestimó la impugnación realizada por UGT.

El 4-01-2017 se publicó en el «BOE» el convenio impugnado.

Sexto.

En las 23 empresas, afectadas por el ámbito del convenio, prestan exclusivamente servicios relacionados con su ámbito funcional 3052 trabajadores. Las seis empresas, afiliadas a Afhorfresh, emplean a 1687 trabajadores. En las empresas del sector hay 81 representantes de los trabajadores, de los cuales 47 están afiliados a CCOO; 24 a UGT; 2 a CGT y 6 a otros.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

- a) El primero de los «BOE» mencionados y las sentencias citadas, que obran como documentos 2 y 3 de UGT(descripciones 4 y 5 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- b) El segundo de los «BOE» citados, así como de la denuncia del convenio y el acta constituyente de la comisión negociadora, donde luce claramente que CCOO acreditaba la mayoría absoluta en el sector, lo que se admitió inicialmente por UGT, aunque después lo consideró controvertido. Ambos documentos fueron aportados por la propia UGT con los ordinales 6 y 4 respectivamente (descripciones 8 y 6 de autos), que fueron reconocidos de contrario. Es pacífico que el convenio ha sido recurrido por Afhorfresh.
- c) El tercero de las actas mencionadas, que obran como documento 3 de Afhorfresh (descripción 41 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- d) El cuarto de la denuncia mencionada, que obra como documento 28 del expediente administrativo (descripción 91 de autos), que fue reconocido por todos los litigantes.
- e) El quinto del expediente administrativo mencionado, que obra en las descripciones 65 a 92 de autos).
- f) El sexto se tiene por probado en los términos expuestos, por cuanto UGT no ha destruido la presunción de legitimación de los negociadores del convenio, una vez reconocidas por dichos interlocutores, como hemos mantenido en SAN 14-12-2016, proced. 301/16, con base a las STS 1907-2012, rec. 191/2011, confirma SAN 13-05-2011 y STS 24-06.

Tercero.

UGT denuncia que el convenio colectivo impugnado vulnera el artículo 84.1 ET, puesto que concurre frontalmente con el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, publicado en el «BOE» de 26-12-2014, que mantenía su vigencia al firmarse el convenio de IV Gama, puesto que fue denunciado el 15-12-2015 y se suscribió el nuevo convenio el 13-12-2016, no superándose, por tanto, el plazo dispuesto en el artículo 86.3 ET. Denunció, a mayor abundamiento, que el convenio impugnado vulneró lo dispuesto en el artículo 83.2 ET, porque el Anexo X del Convenio colectivo básico antes dicho dispone que la negociación sectorial quedará agotada con el presente Convenio Colectivo Básico de Ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales. No se podrán negociar por ello convenios sectoriales de ámbito inferior. Afhorfresh y CCOO se opusieron a dichos reproches, porque el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales no estaba vigente en sentido propio, sino en régimen de ultractividad, al haber sido denunciado, de modo que nada impedía la apertura de una nueva unidad negociadora, fomentada por el principio de especialidad, siempre que los sujetos negociadores acreditaran las legitimaciones exigidas por los arts. 87, 88 y 89 ET, lo que se había validado por la Autoridad Laboral. Mantuvieron consiguientemente que, si el convenio no estaba vigente, sino en régimen de ultractividad, no se podía vulnerar lo dispuesto en el Anexo X, destacando, a mayor abundamiento, que dicho Anexo prohíbe la negociación sectorial territorial, pero no la funcional especializada, como sucede aquí.

El artículo 84.1 ET dispone que «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente», que regula la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o

productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 ET.

El artículo 86 ET, que regula la vigencia de los convenios colectivos, dice lo siguiente:

«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

Debemos resolver, a continuación, si el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales estaba vigente, aunque estuviera en régimen de ultractividad, al suscribirse el Convenio Colectivo de IV Gama, como defiende UGT o, por el contrario, lo estaba únicamente al efecto de asegurar que no se produjera un vacío normativo en las relaciones laborales a las que se aplicaba, como sostienen los demandados.

La Sala ya se ocupó del tema en SAN 6-03-2014, proced. 300/13, donde dijimos lo siguiente: «En el ámbito de la

negociación colectiva la Ley ha optado porque sean los propios sujetos negociadores los que determinen, por una decisión de mutuo acuerdo en el momento de constitución de la mesa negociadora, el sujeto colectivo al que dicen representar, que será el que quede sujeto a los efectos vinculantes del acuerdo que alcancen. Para resolver los posibles conflictos ha optado por un criterio de prioridad temporal, que prohíbe como principio general la concurrencia, de manera que una vez determinado el primer sujeto colectivo, su acuerdo no puede ser afectado (salvo en los casos previstos legalmente) por decisiones constituyentes posteriores de otros ámbitos de negociación.

Este criterio de prioridad temporal deriva del principio «pacta sunt servanda», puesto que el convenio es, antes que norma, un contrato y si existe un contrato vigente y válido entre dos partes, el mismo ha de ser cumplido y respetado por el término pactado. Solamente cuando esa vigencia acabe será posible que la unidad de negociación caiga bajo el ámbito de otro convenio distinto. Dice el Tribunal Supremo que la finalidad de la previsión del párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores es evitar que en el ámbito de aplicación territorial o funcional, cubierto por un convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos (sentencias de 29 de octubre de 1989, recurso 3441/989, 27 de marzo de 2000, recurso 2497/00, 3 de mayo de 2000, recurso 2024/99, 17 de octubre de 2001, recurso 4637/01, 17 de julio de 2002, recurso 171/00, 16 de noviembre de 2002, recurso 1218/01, 20 de mayo de 2003, recurso 41/02, 8 de junio de 2004, recurso 100/04 ó 5 de marzo de 2008, recurso 23/2007).

Esta prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el periodo de ultraactividad del mismo, puesto que durante dicho periodo de ultraactividad se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio colectivo y la jurisprudencia ha protegido en tales casos la unidad de negociación preexistente. Claramente, tras el Real Decreto-ley 7/2011, con la finalización de la vigencia pactada del convenio y su denuncia solamente pierden vigencia (salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo) «las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga». Por consiguiente, si durante el plazo de ultraactividad establecido legalmente (sin perjuicio de que en el convenio colectivo pudiera establecerse otra cosa) siguen en vigor también las cláusulas obligacionales y además la finalidad de ese periodo es la negociación del nuevo convenio, la conclusión es que la prohibición de concurrencia subsiste durante el periodo de ultraactividad. De ahí que esa protección legal de la unidad de negociación impida, en tanto perdure la prohibición de concurrencia (esto es, si no está pactada otra cosa en el convenio colectivo, durante su periodo de ultraactividad o mientras no se abandone por las partes la unidad de negociación, compleja cuestión que no corresponde resolver ahora), la «secesión» de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de esa unida negociadora en el ámbito de otro convenio colectivo, anterior o posterior.

Como vemos, la protección legal de la unidad de negociación no se refiere con ello a un convenio aislado, sino a la unidad de negociación delimitada históricamente por la sucesión temporal de diversos convenios colectivos del mismo ámbito, manifestación de la pervivencia en el tiempo de esa unidad y de la negociación colectiva por los sujetos que originalmente decidieron la constitución de la misma.

La legislación, como decimos, no permite, en tanto perviva la unidad de negociación, la secesión de alguna de sus partes.(...)».

Dicha sentencia fue confirmada por STS 30-12-2015, rec. 255/2014, donde se deja perfectamente claro, que el convenio está también vigente en situación de ultraactividad del modo siguiente:

«El criterio de prioridad deriva del principio «pacta sunt servanda»: así, entre otras, la STS/IV de 5-marzo-2008 (23/2007). Y la prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia del convenio y durante el periodo de ultraactividad del mismo, puesto que durante este periodo se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio. La protección legal de la unidad de negociación no se refiere a un convenio aislado, sino a la unidad de negociación delimitada históricamente por la sucesión temporal de diversos convenios.»

Por lo demás, existe una arraigada tradición protectora de las unidades de negociación existentes, mientras se mantenga viva la negociación en dicho ámbito, en nuestra jurisprudencia, por todas STS 18-09-2013, rec. 33/13, donde se dijo lo siguiente: «Y la regla de concurrencia esencial en nuestro sistema es la que establece el artículo 84 del ET EDL 1995/13475, a tenor del cual «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto», con las salvedades que a continuación establece dicho precepto y que no afectan a nuestro asunto, pues la «excepción autonómica» a dicha regla de no afectación solo juega a partir de una homogeneidad de ámbitos funcionales de los convenios en presencia que aquí no se da, y respetando determinadas materias intocables, lo que tampoco es el caso. Esta regla jurídica se ha traducido en el «argot» de la negociación colectiva en esta otra «conquistada una unidad de negociación, la misma es inexpugnable, mientras las partes quieran seguir negociando sucesivos convenios en ese ámbito».

La doctrina expuesta no contradice en modo alguno la STS 17-05-2004, rec. 101/2003, así como las citadas en la propia sentencia, en las que el TS admitió que, denunciado el convenio colectivo, era posible abrir nuevas unidades de negociación, por cuanto se aplicaba entonces la versión anterior del artículo 86 ET, según la cual, denunciado el convenio, perdían vigencia sus cláusulas obligacionales, pero no sus cláusulas normativas, lo cual provocaba objetivamente la petrificación de determinadas unidades negociadoras, porque la regla general era que dicha situación se mantenía hasta que entrara en vigor el nuevo convenio, lo que solía prolongarse excesivamente, salvo que se hubiera pactado en contrario. Dicha situación ha variado sustancialmente en la versión vigente del artículo 86 ET, en la cual, denunciado el convenio, se mantiene en vigor en su totalidad, sin distinguir ahora cláusulas normativas u obligacionales, durante un año desde la denuncia, salvo pacto en contrario, lo que resuelve claramente los riesgos de petrificación, puesto que, si no se alcanza acuerdo para el nuevo convenio en ese plazo, el convenio anterior pierde su vigencia y se aplica el de ámbito superior, si lo hubiera.

Consiguientemente, la doctrina de la Sala, avalada por el TS, es que el convenio colectivo denunciado mantiene totalmente su vigencia desde que se produce la denuncia hasta un año después, a tenor con lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, aunque se encuentre en situación de ultraactividad, salvo, claro está, cuando se acredite que esa unidad negociadora se ha abandonado definitivamente. Superado ese plazo, o acreditado definitivamente el abandono de la unidad negociadora, no habría problema alguno para abrir nuevas unidades de negociación, que ya no concurrirían con el convenio caducado, puesto que habría perdido totalmente su vigencia.

Llegados aquí, conviene recordar los itinerarios seguidos en la negociación de ambos convenios:

a) El Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales concluyó su vigencia oficial el 31-12-2015. Esa unidad

negociadora ha estado totalmente activa desde 2009 hasta la fecha antes dicha (hecho probado primero).

b) El 15-12-2015 se denunció el convenio por CCOO y UGT.

c) El 8-03-2016 se constituyó la comisión negociadora del convenio siguiente por Fenaval y Agrucon, en representación de los empresarios y CCOO y UGT en representación de los trabajadores, atribuyéndose una representación del 51, 56 % la primera y un 48, 44 % la segunda.

d) El 13 de diciembre de 2016 se alcanzó finalmente acuerdo, suscrito, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Transformados Vegetales y Alimentos Procesados (Fenaval) y la Agrupación Española de Fabricantes de Conservas Vegetales (Agrucon) en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.) y FICA-UGT en representación de los trabajadores.

e) El convenio se publicó en el «BOE» de 14-03-2017. Dicho convenio ha sido impugnado por Afhorfresh.

f) El 14-04-2016 Afhorfresh convoca a CCOO y UGT para proponerles la negociación de un convenio sectorial para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida. UGT se opuso a la negociación, porque consideraba que la nueva unidad negociadora concurría con el convenio de Conservas Vegetales, mientras que CCOO no vio inconveniente, puesto que el convenio se encontraba en ultractividad.

g) El 8-06-2016 se reúnen nuevamente los mismos interlocutores y se constituye la comisión negociadora del convenio por Afhorfresh y CCOO, quienes se reconocieron las legitimaciones precisas. UGT se opuso a la constitución de la comisión, porque el convenio concurría con otro convenio vigente y negó, en todo caso, las legitimaciones precisas para que el convenio fuera estatutario.

h) La comisión negociadora se reunió los días 14, 22, 27 y 28-06-2016, alcanzándose finalmente acuerdo para la suscripción del convenio. Las actas de las reuniones mencionadas obran en autos y se tienen por reproducidas

i) El convenio se publicó en el BOE de 4-01-2017.

Así pues, acreditado, que el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales estaba vigente el 8-06-2016, cuando se constituyó la comisión negociadora del Convenio colectivo de IV Gama, aunque se encontrara en ultractividad y se mantenía vigente el 13-12-2016, fecha en la que se alcanzó acuerdo, cuando no había transcurrido un año desde su denuncia, debemos descartar necesariamente, que la unidad de negociación estuviere abandonada, como acredita la propia firma del convenio colectivo, en la que participó activamente CCOO, quien ostentaba, nada menos, que la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores en el sector, por lo que disponía de la llave necesaria para cerrar total o parcialmente, si esa era su intención, dicha unidad negociadora. Dicha conclusión no puede enervarse, porque los avances de los contenidos de la negociación en dicha unidad negociadora sean mínimos o poco relevantes, puesto que esa es la tónica general de la negociación colectiva en los últimos años. Tampoco cabe admitir que la unidad negociadora esté en vía muerta, porque Fenaval y Agrucon no hayan impugnado hasta ahora el convenio, ni se hayan personado en este procedimiento, puesto que ya cuestionaron la invasión del convenio en su escrito a la DGE de 3-10-2016 y están a tiempo de impugnarlo, si lo consideran oportuno.

Concluimos, por lo expuesto, que el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales estaba vigente al



momento de suscribirse el convenio impugnado.

Cuarto.

Vamos a resolver, a continuación, si el convenio impugnado es concurrente con el Convenio Colectivo Básico de Conservas Vegetales. Para ello, vamos a reproducir los artículos 2 y 5, así como el anexo X del Convenio antes dicho, para reproducir, a continuación, el artículo 2 del convenio impugnado.

El art. 2 del Convenio colectivo Básico de Conservas Vegetales, que regula su ámbito funcional, dice lo siguiente:

«Los preceptos de este Convenio básico regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación, o transformación de verduras, frutas, legumbres y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación, lavado y acondicionamiento, tratamiento con gases de cualquier tipo que permita la conservación, aunque sea por breve periodo de tiempo y con necesidad de frío, u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón, bolsas de plástico, bandejas u otro medio (entendiéndose comprendidos los productos de 4.ª y 5.ª gamas), así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.»

El artículo 5, que regula los efectos del convenio, dice lo siguiente:

«El presente Convenio básico obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

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

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio básico, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio básico cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Básico en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Básico y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio básico, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados.»

El anexo X del convenio, que regula la estructura de la negociación colectiva, dice lo que sigue:

«Conforme a lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores la negociación sectorial quedará agotada con el presente Convenio Colectivo Básico de Ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales. No se podrán negociar por ello convenios sectoriales de ámbito inferior.»

El artículo 2 del Convenio Colectivo de IV Gama, que regula su ámbito funcional, dice lo siguiente:

«Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las empresas, centros de trabajo o unidades de negocio cuya actividad sea la fabricación y en su caso, comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar (proceso que se corresponde con la IV GAMA), cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera, por tanto, integrados todas aquellas empresas o entidades que desarrollen manipulen, utilicen o procesen productos de IV Gama, a través de procesos de elaboración que no sufran modificaciones o alteraciones en sus propiedades organolépticas, ultrafrescos y de corta vida, con una corta fecha límite de consumo y que para su conservación no hayan sufrido tratamiento térmico alguno.

En aquellas empresas en las que la IV Gama constituya una rama de actividad adicional a la actividad global de la Empresa, resultará de aplicación el presente Convenio Colectivo a la unidad de negocio con infraestructura propia y dedicada a la explotación de la actividad de IV Gama.»

La simple lectura de los ámbitos funcionales de ambos convenios permite concluir, sin mayores esfuerzos, que son absolutamente concurrentes entre sí, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que en el artículo 2 del convenio impugnado se incluya de manera harto ambigua la comercialización, puesto que se emplea la expresión «...y en su caso comercialización», lo cual revela que se trata de un añadido artificioso, puesto que todos los productos fabricados, también estos, están destinados necesariamente a su comercialización, no distinguiéndose aquí entre comercialización al mayor o al menor, que desbordaría ampliamente el ámbito funcional del convenio.

Consiguientemente, debemos admitir que el convenio impugnado concurre conflictivamente con el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales, lo cual comporta que no quepa aplicarle durante la vigencia del convenio con el que concurre, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.1 ET. Por lo demás, una vez acreditada la vigencia del Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales desde la constitución de la comisión negociadora hasta la firma del Convenio Colectivo de IV Gama, es evidente que dicha negociación contradujo lo dispuesto en el Anexo X del citado convenio, en relación con el artículo 83.2 ET, lo que es especialmente llamativo en el caso de CCOO, obligada, según el artículo 5 del citado convenio, en tanto que firmante mayoritaria del convenio, a respetar todas las condiciones pactadas en el convenio, así como los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año, lo que no le impidió negociar con absoluta naturalidad ambos convenios, aunque su condición de mayoritaria en el Convenio básico le hubiera permitido reconducir su ámbito, para mantener la coherencia de su posición.

Ahora bien, aunque se haya acreditado la concurrencia de ambos convenios, la consecuencia no será la nulidad del convenio impugnado, como reclama UGT, sino su inaplicación mientras se mantenga vigente el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales, tal y como viene sosteniéndose de modo reiterado y pacífico por la jurisprudencia, por todas STS 1-12-2015, rec. 349/14, en la que se dijo lo siguiente:

«Y, en cualquier caso el efecto derivado de la prohibición de concurrencia no debe ser el de la nulidad del convenio colectivo invasor, sino la declaración de su inaplicación y ello en atención a que el artículo 84.1 ET no prohíbe la negociación de un convenio colectivo concurrente por el hecho de que su espacio esté ya ocupado por otro anterior, sino que de la literalidad de este precepto se desprende claramente que su punto de partida es la existencia de dos convenios válidamente negociados que coinciden en el tiempo, por lo que la norma se limita a establecer una regla de solución de conflictos que, al otorgar preferencia aplicativa al convenio anterior, esta también indicando de modo implícito que la situación en que queda al convenio invasor es la ineficacia aplicativa, y por ello, no cabe anular un convenio colectivo posterior válidamente negociado por el hecho de que afectase o invada a otro anterior. La consecuencia obligada de las argumentaciones anteriores no puede ser otra que la desestimación del recurso, por cuanto la sentencia recurrida se estima ajustada a derecho.»

La Sala se ha pronunciado en el mismo sentido en SAN 1-12-14, proc. 259/14 confirmada por STS 1-04-16, rec. 147/15.

Quinto.

UGT denuncia, por otro lado, que los negociadores del convenio impugnado no acreditaron las legitimaciones, requeridas por los artículos 87, 88 y 89 ET. Ya adelantamos más arriba, que la jurisprudencia, por todas STS 19-07-2012, rec. 191/2011, confirma SAN 13-05-2011 y STS 24-06-2014, rec. 225/2013 viene manteniendo que el mutuo reconocimiento de los negociadores del convenio activa la presunción de concurrencia de las legitimaciones inicial, deliberativa y plena, exigidas por los artículos mencionados, que sólo quiebra cuando es la Autoridad Laboral quien descarta la concurrencia de dichas legitimaciones, por todas STS 3-07-2012, rec. 83/2011, en la que se sostuvo que la presunción de legitimación suficiente de los negociadores del convenio, predicada por la jurisprudencia, es aplicable cuando se cuestiona por otros sujetos negociadores, pero no se activa cuando es la Autoridad laboral, quien cuestiona dicha legitimación, porque es a la Autoridad laboral quien corresponde el control de legalidad de los convenios, de manera que, si la Autoridad laboral afirma que los negociadores no ostentan la legitimación legal, corresponde probar a éstos que si la tenían.

Así pues, acreditado que los negociadores del convenio se reconocieron mutuamente las legitimaciones requeridas al constituirse la comisión negociadora, momento en el que UGT adelantó que no procedía dicha negociación, porque el convenio concurría con el Convenio básico de Conservas Vegetales y probado que la DGE ha promovido múltiples averiguaciones en el expediente administrativo para constatar la concurrencia de las legitimaciones controvertidas, concluyendo que las mismas existían, no habiéndose destruido por UGT dicha presunción de legitimidad, debemos concluir que los negociadores del convenio reunían las legitimaciones reiteradas, por lo que, cuando la unidad de negociación concluyente pierda su vigencia, el convenio sería estatutario y no extraestatutario, como reivindica UGT.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,



FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda impugnación de convenio por ilegalidad, promovida por UGT, por lo que declaramos que el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar, publicado en el «BOE» de 4-01-2017 es concurrente con el Convenio colectivo básico de Conservas Vegetales, por lo que procede su inaplicación, mientras se mantenga en vigor el convenio concurrente, razón ésta por la que condenamos a la Asociación Española de frutas y hortalizas lavadas, listas para su empleo (Afhorfresh) y a CCOO a estar y pasar por dicha medida, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el número 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el número 2419 0000 00 0094 17; si es en efectivo en la cuenta número 2419 0000 00 0094 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Tablas salariales

| | | |
|--|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR (IV GAMA) | | |
| | | |
| | | |
| REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 116 - Martes 16 de mayo de 2017) | | |
| | | |



| Tabla salarial provisional 2017 Convenio IV Gama | | |
|--|---------------|------------------|
| Grupo profesional | Nivel IV Gama | Salario convenio |
| Técnico y Administrativo. | 1 | 19.226,03 |
| | 2 | 17.753,57 |
| | 3 | 17.753,57 |
| | 4 | 16.167,41 |
| | 5 | 14.910,24 |
| | 6 | 14.349,90 |
| | 7 | 10.996,58 |
| Grupo de Producción. | 1 | 16.968,90 |
| | 2 | 16.114,16 |
| | 3 | 15.005,57 |
| | 4 | 14.893,10 |
| | 5 | 14.349,90 |
| | 6 | 14.349,90 |
| | 7 | 10.996,58 |
| Grupo de Mantenimiento. | 1 | 16.114,16 |
| | 2 | 15.005,57 |
| | 3 | 14.893,10 |
| | 4 | 14.349,90 |