

**CONVENIO COLECTIVO
IMPORTACION, EXPORTACION,
MANIPULADO, ENVASADO,
TORREFACCION Y COMERCIO AL
POR MAYOR Y DETALL
DE FRUTOS SECOS
VALENCIA 2009 - 2010**

Convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la Provincia de Valencia.

ÍNDICE

- Artículo 1.Ámbito territorial
- Artículo 2.Ámbito personal
- Artículo 3.Vigencia
- Artículo 4.Prórroga y denuncia
- Artículo 5.Norma no discriminatoria
- Artículo 6.Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7.Absorción y compensación
- Artículo 8.Vinculación a la totalidad
- Artículo 9.Ingresos y períodos de prueba
- Artículo 10.Enfermedad
- Artículo 11.Permisos
- Artículo 12.Jornada laboral
- Artículo 13.Vacaciones
- Artículo 14.Pagas extraordinarias
- Artículo 15.Ropa de trabajo
- Artículo 16.Salarios
- Artículo 17.Antigüedad
- Artículo 18.Horas extraordinarias
- Artículo 19.Mediación y arbitraje
- Artículo 20.Comisión paritaria
- Artículo 21.Clasificación profesional
- Artículo 22.Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Artículo 23.Cláusula de descuelgue
- Artículo 24.Régimen disciplinario
- Artículo 25.Calendario laboral
- Artículo 26. Jubilación Parcial
- Artículo 27. Igualdad entre sexos

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Disposición Adicional Primera, Segunda

Tablas salariales del Convenio Provincial de Frutos Secos para el año 2008

ARTÍCULO 1.- Ámbito Territorial:

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

ARTÍCULO 2.- Ámbito Personal.

Comprende a los empleados, trabajadores y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

ARTÍCULO 3.- Vigencia.

La vigencia del presente convenio será a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, no obstante los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 enero de 2009. La duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010.

ARTÍCULO 4.- Prorroga y Denuncia.

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.

ARTÍCULO 5.- Norma no Discriminatoria.

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, sexualidad, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general.

ARTÍCULO 6.- Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

ARTÍCULO 7.- Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas podrán ser absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldo o salario, primas o pluses variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa. Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás pluses que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

ARTÍCULO 8.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 9.- Ingresos y Períodos de Prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- a) Personal titulado, 4 meses.
- b) Personal administrativo y técnico, 1 meses.
- c) Personal subalterno, 30 días.
- d) Oficios varios, 30 días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción a acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 10.- Enfermedad.

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100% de la base reguladora cuando la misma sea

derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.

Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por I.T. a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

ARTÍCULO 11.- Permisos.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

- Por matrimonio, 15 días.

- Por fallecimiento, enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días y 4 si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por alumbramiento de esposa el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán sólo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización con pernocta.

- Por traslado de domicilio, 1 día (se computará bianualmente).

- Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador, o para acompañar a hijos menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge del trabajador, siempre que estos sean minusválidos en más del 33%, lo que deberá acreditarse mediante justificación.

Dichos permisos, tendrán una limitación de 10 DIAS anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo igualmente acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso.

Este permiso podrán solicitarlo indistintamente el padre o la madre.

ARTÍCULO 12.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. El calendario laboral se regirá por el que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat Valenciana para cada anualidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador inicie la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25% sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador con una antelación de al menos 48 horas por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por períodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador siempre que no coincida con períodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores contratados por períodos de seis meses o inferiores, deberán estos ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal exceda de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

ARTÍCULO 13.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su caso, los trabajadores, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos.

En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concurra con el período vacacional del trabajador.

Los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

ARTÍCULO 14.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

ARTÍCULO 15.- Ropa de Trabajo.

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuados para su trabajo, renovables de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que daba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso.

Asimismo, los trabajadores contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

ARTÍCULO 16.- Salarios.

Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio, que fija los salarios de cada categoría.

Se pacta un incremento salarial para el año 2009, del I.P.C. real constatado a 31 de diciembre de 2008, más el 0,5%, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008.

Para el año 2010 se pacta un incremento salarial del I.P.C. real constatado a 31 de diciembre de 2009, más el 0,5%, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009.

Los atrasos resultantes de los incrementos salariales pactados, deberán ser satisfechos por las empresas en el plazo de tres meses, desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del acta y adecuación de las tablas salariales a dicha revisión.

Los trabajadores afectados por el convenio percibirán un plus mensual de 10 euros durante el año 2005. Para el año 2006, dicho plus mensual será de 21 euros mensuales. Para el año 2007, deberán abonarse por dicho concepto 42 euros mensuales, que se incrementarán hasta los 53 euros mensuales para el año 2008. Dicho plus sufrirá a partir del año 2009 los incrementos que experimente el convenio.

ARTÍCULO 17.- Antigüedad.

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieran consolidada los trabajadores se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, sí bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

No obstante lo expuesto, y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho a percibir el tramo siguiente cuando este venza, siendo de aplicación posteriormente lo especificado en el cuerpo de este artículo, sin que tengan derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente convenio.

ARTICULO 18.- Horas Extraordinarias.

De conformidad con la legislación vigente.

Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de la producción las siguientes: Carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general, cualquier situación imprevista surgida próxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores del sector será abonado con un incremento del 50% sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador.

ARTÍCULO 19.- Mediación Y Arbitraje.

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

ARTÍCULO 20.- Comisión Paritaria.

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio una comisión paritaria según lo que se indica a continuación:

1.º Estará compuesta por cuatro representantes de las empresas afectadas por este convenio, designados por la Asociación Empresarial de Frutos Secos.

2.º Cuatro representantes de los trabajadores designados de acuerdo con la representación que ostentan en el sector.

3.º Un presidente, que será a la vez designado por las partes que negocian el presente convenio; aunque no obstante la comisión paritaria podrá funcionar sin presidente, previo acuerdo de las partes.

4.º La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien entendido que media hora después, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan.

5.º Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores.

6.º El presidente de la comisión tendrá voz pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores que no tendrán voto, pero sí voz. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas en el plazo de 15 días hábiles siguientes al de la solicitud de una de las partes, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

7.º Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

8.º Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma.

Su domicilio queda fijado en Valencia, calle Isabel la Católica, 6-9, sede de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana.

Son funciones de la comisión paritaria la interpretación del convenio colectivo, siendo trámite previo y obligatorio a la vía administrativa o jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por, quienes estando legitimados para ello, respecto de la aplicación o interpretación del presente convenio.

ARTÍCULO 21.- Clasificación Profesional.

1. Grupos profesionales:

Quedan establecidos los siguientes grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones.

Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

A) Grupo profesional de Técnicos Titulados.

Es aquel que estando en posesión de un título de grado superior o medio puede llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa.

Quedan incluidas las categorías de ingenieros superiores o licenciados, peritos, A.T.S., graduados sociales y oficiales técnicos de primera y de segunda.

B) Grupo Profesional de personal de Actividades Auxiliares.

Aquel personal, encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, que se ejecuta bajo directrices concretas dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tiene como finalidad toda la preparación, suministro, logística, limpieza y demás funciones tendentes a la perfecta ejecución de las actividades que les sean encomendadas.

Quedan incluidas las categorías de: Conductor, vigilante, auxiliar 1.º, auxiliar 2.º y auxiliar 3.º.

C) Grupo Profesional de Personal de Actividades Productivas.

Es aquel que participa de una forma u otra en las distintas actividades que conforman la producción en la empresa, y que no se hallen incluidas dentro del grupo de actividades auxiliares.

Quedan incluidas las categorías de: Encargado, jefe de sección, oficial 1.ª, oficial 2.ª, oficial 3.ª, peón especialista, aprendices.

D) Grupo Profesional de Personal Mercantil.

Es aquel que tiene como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de esta.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de área, jefe de sucursal, jefe de sección, vendedor de 1.^a, vendedor de 2.^a, vendedor de 3.^a

E) Grupo Profesional de Personal Administrativo.

Es aquel que realiza preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión, tendentes a facilitar la administración de la empresa.

El personal comprendido en este grupo, podrá llevar a cabo funciones de tipo auxiliar de estas funciones, siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de departamento, jefe de sección, analista programador, oficial de 1.^a, oficial de 2.^a, auxiliar administrativo, y aspirante de más de 18 años.

ARTÍCULO 22.- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración inferior a 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Si se concierta por un plazo inferior las partes podrán acordar su prórroga hasta los 12 meses.

Las partes podrán, finalizados los 6 meses, prorrogar el contrato hasta un máximo 6 meses más, sin que en ningún caso la duración máxima de este contrato pueda exceder de 12 meses dentro de un período de 18 meses. El período de 18 meses empezará a computarse en el momento de la primera contratación, debiendo computarse los 12 meses de servicio dentro de los 18 siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de 6 meses, podrán prorrogarse por mutuo acuerdo dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo. Transitoriamente, aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un período de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

Las empresas que se acojan a dicha modalidad contractual, deberán indemnizar a los trabajadores contratados por más de 6 meses en el importe de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores de forma proporcional.

ARTÍCULO 23.- Cláusula de Descuelque.

Ateniéndose a lo establecido en el artículo 85.2 c) del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del convenio colectivo que se articula dentro de las atribuciones que en este convenio se atribuyen a la comisión paritaria.

Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores y prevean tenerlas en el presente ejercicio tendrán la opción, siempre que respeten los requerimientos y condiciones que a continuación se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso, no obstante lo establecido en el texto de este artículo.

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el plazo de 30 días, a partir de la publicación del convenio o incremento salarial pactado en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria del convenio su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables y dentro de este mismo plazo las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de los 15 días siguientes a haberse producido, quien procederá de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la comisión paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

b) En el caso de desacuerdo, la comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose por mayoría, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

El procedimiento establecido en este apartado b se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se apliquen las condiciones salariales de esta cláusula.

Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ello sigilo profesional.

Los plazos acordados en el presente artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio.

Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma.

Durante la tramitación del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo.

Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablar las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

ARTÍCULO 24.- Régimen Disciplinario.

1. Faltas.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

- No notificar en el período de un día hábil de inasistencia al trabajo la baja correspondiente de incapacidad transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

- Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuye eficacia en el trabajo.

- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los 7 días posteriores a su realización.
- Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.
- Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada.
- No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.
- La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin que exista debida justificación.
- No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

- La simulación de enfermedad o accidente.

No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 4 días siguientes a producirse la misma, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.
- La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.
- La reincidencia en falta leve, aunque esta sea de distinta naturaleza dentro del período de dos meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.
- Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se acceda o salga de lugares de trabajo, cuando ésta se realice para protección del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.
- No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.
- El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan un daño de carácter grave.
- La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias.
- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicios graves para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
- El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoque algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.
- Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.
- La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes: 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

- La inasistencia al trabajo por 3 días en el período de 90 días naturales, o de 4 en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.
- El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la empresa.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o los trabajadores, así como no guardar el secreto profesional sobre datos de reserva obligada.
- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.
- Originar injustificadas y continuas riñas y pependencias con sus compañeros o superiores.
- Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene, y ello conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 192/1988.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.
- El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras/os de trabajo.
- La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la primera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.
- La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.
- La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.
- La imprudencia en acto de trabajo cuando implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.
- La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, trascendencia e intencionalidad de las mismas.

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso de categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

* Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido.

* Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 20 días, para las faltas graves en 60 días y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

ARTÍCULO 25.- Calendario Laboral.

Las empresas y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo las empresas presentarán el calendario que regirá para dicho año.

ARTÍCULO 26.- Jubilación Parcial.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

ARTÍCULO 27.- Igualdad entre Sexos.

El presente Convenio quiere hacer patente su mas absoluto respeto a la Ley 3/02007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al entender como recoge el art. 1 de la mencionada Ley, que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

Los trabajadores del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85% y el segundo año el 90% del salario del oficial de tercera, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales, y en su caso grupos profesionales, o niveles que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 30 de abril de 2009.

**Tablas salariales del Convenio Provincial de
Frutos Secos para el año 2008**

	<u>Categorías</u>	<u>Salario Mensual en Euros</u>
Titulados técnicos: -	Ingeniero Superior	1.295,55
	Perito	1.079,64
	ATS	1.079,64
	Graduado Social	1.079,64
	Oficial Técnico 1. ^a	839,00
	Oficial Técnico 2. ^a	731,71
Administración: -	Jefe Departamento	1.253,57
	Jefe Sección	1.210,46
	Analista Programación	1.023,80
	Oficial 1. ^a	930,31
	Oficial 2. ^a	903,76
	Aux. Administrativo	796,75
	Aps. Administrativo	731,71
Área comercial: -	Jefe Área	1.521,49
	Jefe Sucursal	1.296,90
	Jefe Sección	1.023,80
	Vendedor 1. ^a	839,00
	Vendedor 2. ^a	786,78
	Vendedor 3. ^a	734,67
Producción: -	Encargado	1.210,46
	Jefe sección	1.124,44

	<u>Categoría</u>	<u>Salario Diario en Euros</u>
Oficios auxiliares: -	Oficial 1. ^a (día)	30,62
	Oficial 2. ^a (día)	29,77
	Oficial 3. ^a (día)	26,23
	Peón Especialista	22,78
	Vigilante	31,29
	Conductor-Repertidor	30,62
	Auxiliar 1. ^a	26,25
	Auxiliar 2. ^a	24,40
	Auxiliar 3. ^a	22,87

Plus Convenio Mensual 53,00