



CONVENIO BÁSICO de GELAGRI IBERICA, S. L. - Fábrica de Milagro (NAVARRA)

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Básico es de aplicación en el Centro de Trabajo de GELAGRI IBERICA S.L., ubicado en Milagro (NAVARRA).

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales mínimas de la Dirección de GELAGRI IBERICA S.L., y de los trabajadores de la plantilla de la misma Empresa en Milagro (NAVARRA).

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio Básico será aplicable a todos los trabajadores al servicio de GELAGRI IBERICA S.L., en el centro de trabajo de Milagro (NAVARRA) y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores o de Disposiciones de carácter general.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de los anexos económicos se extenderá desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2.012.

1. **Claúsula de Ultraactividad** : Hasta que las partes no alcancen un acuerdo de un nuevo convenio se mantendrá el que haya vencido en todo su contenido.
2. **Denuncia**.- La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá cumplir con las siguientes reglas:
 - a) La parte denunciante lo notificará a la otra u otras dentro de los dos últimos meses de cada año; y en el escrito de denuncia se

concretarán las propuestas de modificación. Caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial, que será negociada por las partes.

- b) Cuando se denuncie una materia que tenga una duración determinada, la parte denunciante deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes del período de vigencia, expresando la propuesta de modificación.
- c) Potestativamente, la parte o partes denunciantes darán traslado de la denuncia a la Administración Central de Trabajo.

ARTÍCULO 5º.- EFECTOS

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, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. 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 tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro a la

Empresa GELAGRI IBERICA S.L. de Milagro (NAVARRA) y a los trabajadores incluidos en su plantilla.

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA

1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:
 - a) Las de medicación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
 - b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
 - c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
2. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.
3. La Comisión estará compuesta por tres representantes del Comité de Empresa, repartidos proporcionalmente a su representatividad y tres representantes de la Dirección de GELAGRI IBERICA S.L., estos seis miembros serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio. Así mismo pertenecerán a esta Comisión los asesores legales de ambas partes.
4. Reglamento de funcionamiento:
 - a) **Reuniones.-** La Comisión Paritaria se reunirá:
 - X Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
 - X Para el caso del apartado 1 c), cada tres meses.
 - b) **Convocatorias.-** La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

- c) **Quórum - Asesores.**- Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.
- d) **Validez de los acuerdos.**- Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.
De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quiénes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.
- e) **Domicilio.**- A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede Social de la Empresa GELAGRI IBERICA S.L., CTRA. DE VALTIERRA A SAN ADRIAN S/N, 31.320 - Milagro (NAVARRA).

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La mecanización, progresos técnicos o de organización no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 8º.- DISPOSICIÓN GENERAL

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Básico son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Básico, serán asimiladas a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

La Dirección de Gelagri Ibérica, S. L. se compromete a la creación de unas comisiones que definan las funciones y los puestos de cada una de las categorías del grupo TECNICO y ADMINISTRATIVO y el turno de noche.

SECCIÓN PRIMERA.- POR SU FUNCIÓN

ARTICULO 9º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

El personal al servicio de GELAGRI IBERICA S.L. de Milagro (NAVARRA) afectado por este Convenio Básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico
2. Personal Administrativo
3. Personal Obrero
4. Personal Subalterno

ARTICULO 10º.- CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS

El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico con título de grado superior
2. Técnico con título de grado medio
3. Jefe Técnico de Fabricación
4. Técnico no titulado
5. Encargado de Sección o Maestro

ARTICULO 11º.- CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS

El personal Administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Jefe de Primera
2. Jefe de Segunda
3. Jefe de Ventas
4. Oficial de Primera
5. Oficial de Segunda
6. Auxiliar
7. Telefonista
8. Viajante o Vendedor
9. Analista
10. Programador
11. Operador

ARTICULO 12º.- CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DEL PERSONAL OBRERO

El personal Obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

A) Personal Obrero de Oficinos propios de la Industria:

1. Oficial de Primera
2. Oficial de Segunda
3. Operador de Máquina
4. Especialista
5. Auxiliar

B) Personal de Servicios Complementarios:

X En cámaras frigoríficas:

1. Maquinista
2. Ayudante de Maquinista

X En oficinas varios:

1. Oficial de Primera
2. Oficial de Segunda
3. Ayudante

ARTICULO 13º.- CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

El personal Subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Almacenero
2. Vigilante Jurado
3. Guarda o Portero
4. Ordenanza
5. Personal de Limpieza

SECCIÓN SEGUNDA.- POR SU APTITUD

ARTICULO 14º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO TÉCNICO

1. **Técnico de grado superior.-** Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo.
2. **Técnico de grado medio.-** Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.
3. **Jefe Técnico de Fabricación.-** Es el Técnico que tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y del orden del personal de la sección, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación; planeamiento, inspección y control de todos los casos: estudio y desarrollo de las técnicas de calificación, valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso de lanzamiento, costos y resultados.
4. **Técnico no titulado.-** Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o

algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

5. **Encargado de Sección o Maestro.-** Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quién hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El Encargado podrá obtener las denominaciones de los Oficios propios de la Industria.

Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, entre otras, las siguientes:

- X Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección.
- X Llevar la dirección del personal a su órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal.
- X Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
- X Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
- X Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
- X Aceptar responsablemente la calidad y terminación de productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
- X Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección a su mando.
- X Proponer las sanciones o la concesión de premios, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

En relación con la producción de frío y vapor, el Maestro Maquinista, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc., sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confíen, realizando las necesarias reparaciones.

ARTICULO 15º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVOS

En el concepto general de personal Administrativo se incluyen aquéllos que realicen funciones de oficina, tales como las de: contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. **Jefe Administrativo de Primera.**- Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.
2. **Jefe Administrativo de Segunda.**- Es el empleado que a las órdenes del Jefe Administrativo de Primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicio a sus órdenes.
Quedan asimilados a esta categoría los Contables que, con responsabilidad, llevan la contabilidad de las empresas.
4. **Oficial de Primera.**- Es el Administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y correpondsiales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de Primera o de Segunda, si los hubiere.

También se incluirán en esta categoría los Taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis.

5. **Oficial de Segunda.**- Es el empleado mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida ayuda en sus funciones al Oficial de Primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de Primera.

También se incluirán en esta categoría los Taquimecanógrafos que tomen al dictado en lengua española 100 palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina, en diez.

6. **Auxiliar.**- Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas

corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden.

7. **Telefonista**.- Es el empleado que tiene como misión el estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica. En sus ausencias puede ser sustituido por personal Administrativo Auxiliar.

Asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

8. **Viajantes o Vendedores**.- Son aquéllos que, al servicio de la empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de venta de productos, siguiendo las instrucciones y órdenes de la dirección de la empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toman nota de los pedidos, los informan y cursan y proceden a su cobro. Durante su estancia en la localidad en que radique la empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas complementarias a su actividad profesional.

9. **Analista**.- Es la persona que, con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos y posibilidades de los ordenadores, efectúan los estudios para la implantación, actualización o modificación del proceso de datos de la empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma.

Asimilado a Jefe de Segunda Administrativo.

10. **Programador**.- Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

Asimilados a Oficial de Primera Administrativo.

11. **Operador**.- Es la persona que adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso del ordenador sabe interpretar correctamente las instrucciones dadas por los Programadores para conseguir el fin deseado.

Asimilado a Oficial de Segunda Administrativo.

ARTICULO 16º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO DE PERSONAL OBRERO

Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Con carácter general las categorías serán las siguientes:

A) Personal Obrero de Oficios propios de la Industria:

1. **Oficial de primera.**- Es el operario que, a las órdenes de un Encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.
2. **Oficial de Segunda.**- Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.
3. **Operador de Máquina.**- Es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizará los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su sección.

Se encuadran dentro de esta categoría los siguientes puestos de trabajo:

- Maquinistas del departamento de envasado
- Auxiliares de control de calidad
- Carretilleros de cámaras

Únicamente adquirirán la categoría de Operador de Máquina los trabajadores y trabajadoras que tengan un contrato indefinido o de carácter fijo discontinuo.

4. **Especialista.**- Son los trabajadores que poseen una destacada especialidad en una o varias de las funciones u operaciones del proceso industrial, y en las que se requiere una habilidad y rapidez habituales en la ejecución.

Se encuadran dentro de esta categoría los siguientes puestos de trabajo:

- Fichas y partes de producción de fábrica y envasado
- Serrador de espinaca
- Controlador carga de expediciones
- Carretilleros alimentación del resto líneas de la fábrica.
- Vigilante de líneas de preparación de la fábrica
- Carretillero mezcla envasado
- Carretillero exteriores envasado y fábrica
- Carretillero alimentación líneas preparación crucíferas y tomate.

Únicamente adquirirán la categoría de Especialista los trabajadores y trabajadoras que tengan un contrato indefinido, o de carácter fijo discontinuo.

5. **Auxiliar.**- Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

Ambas parte acuerdan que los nuevos puestos de trabajo que pudieran surgir dentro de los grupos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, sean encuadrados en una de las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar
- Especialista
- Operador de Máquina.

B) Personal de Servicios complementarios:

En cámaras frigoríficas:

1. **Maquinista.**- Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, las llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, contadores, etc.), para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, realizando las pequeñas operaciones.
2. **Ayudante de Maquinista.**- Es el que ayuda a los Maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente; deberá saber leer los aparatos y verificar los engrases adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección; si lo permite su cometido son también funciones de su incumbencia las propias del gruero, cuando las grúas se activen por procedimiento eléctrico o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.

C) En Servicios Auxiliares:

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de: Ajustador, Tornero, Electricista, Montador, Carpintero, Conductor, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las Disposiciones legales o convencionales que establezcan sus definiciones respectivas.

1. **Oficial de Primera de Oficios Auxiliares.-** Es el que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza.
2. **Oficial de Segunda de Oficios Auxiliares.-** Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
3. **Ayudante de Oficios Auxiliares.-** Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un Oficial de Segunda.

ARTICULO 17º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO SUBALTERNOS

Son aquellos trabajadores que realizan en la empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra formación que la adquirida en los estudios primarios y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. **Almacenero.-** Es el Subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.
2. **Vigilante Jurado.-** Es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las Disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la Autoridad competente.
3. **Guarda o Portero.-** Es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo de título de Vigilante Jurado de

industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica o despachos, esencialmente de personas extrañas a la empresa.

4. **Ordenanza**.- Es el Subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomiendan, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.
5. **Personal de Limpieza**.- Son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

ARTICULO 18º.- NORMA SUBSIDIARIA

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirvan y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el seno de la Empresa GELAGRI IBERICA S.L. de Milagro (NAVARRA), de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

SECCIÓN TERCERA.- POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 19º.- NIVELES

Los niveles salariales serán los establecidos en los ANEXOS correspondientes para cada categoría profesional.

SECCIÓN CUARTA.- POR SU MODALIDAD DE CONTRATACION

ARTÍCULO 20º.- TIPOS

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las Disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 21º.- FIJACIÓN DE CAMPAÑAS

Las campañas, conforme a la Legislación vigente, serán fijadas por la dirección de la Empresa, quién informará previamente al Comité de Empresa.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse en forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador de campaña pueda acogerse al desempleo de los términos que establezca la Ley en esa materia.

Asimismo, se tenderá a que las mismas no tengan período de interrupción entre ellas.

ARTÍCULO 22º.- LLAMAMIENTOS FIJOS DISCONTINUOS

La contratación se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y el llamamiento, de conformidad con estas normas:

- a)** Los trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial indefinidos serán llamados por riguroso orden de antigüedad, según exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo. Si la estructura y tamaño de la empresa así lo aconsejan, ésta podrá crear las secciones que considere necesarias, así como confeccionar una lista por cada sección para el llamamiento. Un trabajador podrá ser incorporado a una o más listas o secciones. Cuando la creación de nuevas secciones comporte la modificación del orden de llamamiento, la empresa efectuará el encuadramiento del personal de acuerdo con el Comité de Empresa o con los Delegados de Personal. El llamamiento se efectuará previo aviso de 3 días al inicio de la campaña. En ningún caso, la creación de estas secciones interferirá en la permanencia y prioridad de los trabajadores más antiguos de la empresa.
- b)** El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales conocerán de los modelos de contrato de trabajo escritos que utilicen la Empresa.

ARTÍCULO 23º.- CENSOS

Cada año la empresa confeccionará y publicará el censo del centro de trabajo y secciones en el que se relacionará el personal por modalidad de contratación y por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad en la empresa, categoría profesional y antigüedad en la categoría.

La empresa entregará una copia del censo al Comité de Empresa y lo publicará para conocimiento del personal, estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la dirección de la empresa.

En el caso de que la empresa deniegue la petición, o transcurrieran 15 días sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPITULO IV: INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

ARTÍCULO 24º.- PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria lo suspenderá.

La Empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, 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 el desistimiento, el contrato 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 25º.- ASCENSOS

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

- 1, **Personal Obrero.-** Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquéllos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas

recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

2. **Personal Subalterno.**- Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Si no existiera esta circunstancia, la empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la empresa.

ARTÍCULO 26º.- COMISIÓN MIXTA DE CALIFICACIÓN

La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aún siga persistiendo el empate, se decidirá a favor del de mayor edad.

ARTÍCULO 27º.- LIQUIDACIÓN

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

- ✓ Personal Técnico y Administrativo: Un mes
- ✓ Personal Subalterno y Obrero: Ocho días

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

CAPITULO V: JORNADA, HORAS EXTRAORDINAS DESCANSOS Y VACACIONES

SECCIÓN PRIMERA.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 28º.- JORNADA

La jornada se adaptará a la que fije la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en un ANEXO de este Convenio el número de horas anuales y la distribución de las mismas, de forma que los trabajadores afectados por el Convenio sepan en cada momento cómo y cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral.

ARTÍCULO 29º.- AMPLIACIONES

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

ARTÍCULO 30º.- ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA

Será facultad de la empresa la organización en el centro de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la Legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior se creará una comisión de trabajo para estudiar la posible implantación de un turno de noche voluntario.

ARTÍCULO 31º.- JORNADA EN FRIGORÍFICOS

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

- a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

- b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

- c) En cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

SECCIÓN SEGUNDA.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 32º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Al objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

De igual modo, se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de la industria conservera -máximo en períodos

de campaña-, se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación.

De acuerdo con ello, se establecen los siguientes criterios:

- 1- Horas extraordinarias normales o habituales: *Supresión.*
2. Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: *Realización.*
3. Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): *Mantenimiento cuando no quepa contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este Convenio y Disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extras será rotativa, en lo posible, y voluntarias las del apartado presente.*

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por trabajador.

La dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

Las horas extras, su número, importe unitario y total, deberán figurar conforme lo exigen los preceptos legales en las nóminas. Los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales propugnarán y exigirán que esto se cumpla.

ARTICULO 33º.- PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el fijado para cada categoría en el ANEXO correspondiente de este Convenio Básico.

El personal que necesite días libres por motivos de conciliación familiar, puede solicitar a su responsable cambiar jornadas extras por días libres. Se deberán solicitar con antelación y hasta 10 jornadas extras/año.

El cambio será a razón de jornada extra trabajada por día libre y, la diferencia entre el valor de la jornada extra y la normal será abonada en nómina.

SECCIÓN TERCERA.- DESCANSOS

ARTÍCULO 34º.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

ARTICULO 35º.- HORARIOS

Se indicará, por medio de cartel permanente en el Centro de Trabajo y colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo.

SECCIÓN CUARTA.- VACACIONES

ARTÍCULO 36º.- VACACIONES

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el ANEXO correspondiente.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T. inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- A) La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma.

- B)** Una vez excluido el período del número anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
 - C)** Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
 - D)** El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.
- 2.** El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno, debiendo ser oído el Delegado Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:
- a)** Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
 - b)** Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
 - c)** La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad y a la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.
- 3.** El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, al comienzo de su disfrute.
- 4.** En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

CAPITULO VI: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SECCIÓN PRIMERA.- LICENCIAS

ARTÍCULO 37º.- LICENCIAS

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad definitiva de mujeres y hombres.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en caso de muerte de padres, hijos, abuelos, cónyuge o hermanos, tanto en línea consanguínea como de afinidad cuando el fallecimiento se produzca en la Comunidad Foral de Navarra y cuatro si se produce fuera de la Comunidad Foral de Navarra.
- c) Cuatro jornadas de trabajo en caso de hospitalización o enfermedad grave, (entendiendo esta cuando exista hospitalización) de padres, hijos, abuelos, cónyuge o hermanos, tanto en línea consanguínea como de afinidad.
- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Por nacimiento de hijos: Tres días laborables hasta 2º grado de consanguinidad.
- g) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe íntegro de las primeras 16 horas no trabajadas por esta causa. Cada trabajador dispondrá de un máximo de dos horas para cada una de las consultas a su médico de cabecera a las que acuda. Este beneficio no podrá exceder de cuatro días cada año. Además, si el índice de absentismo por este concepto se degrada con respecto a su valor acumulado al 30 de Junio de 2.004 se volverá a la situación anterior.

- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Dos jornadas de trabajo por cirugía ambulatoria hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Medicina ambulatoria : si la estancia en Urgencias ó en la Unidad de Corta Estancia no supera las 8 horas esta licencia se limitará a una jornada de trabajo. Si la supera, serán dos.
- j) Se reconocen todos estos derechos también para las Parejas de Hecho reconocidas e inscritas legalmente.

ARTÍCULO 38.- REDUCCIÓN DE JORNADA

a) 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Así mismo, podrá acumular este periodo de lactancia en 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente (no simultáneamente) por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con

quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTICULO 39º.- PARA ESTUDIOS

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

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 aquélla 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 40º.- LICENCIAS SIN SUELDO

1. Con carácter general, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la 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 del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

2. Con independencia de los anterior, el personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de la empresa, 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.

La concesión de esta licencia quedará supeditada a lo siguiente:

- a) Que como mínimo, el trabajador haya trabajado en la empresa más de 180 días real y efectivamente, en el año inmediatamente anterior.

- b) Quedan expresamente excluidos los periodos o campañas de máxima actividad de la empresa.

3.- Durante el tiempo de duración de la licencia la empresa extenderá la baja del trabajador afectado en la seguridad social.

ARTÍCULO 41º.- ANTIGÜEDAD EN LICENCIAS

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta Sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

SECCIÓN SEGUNDA.- EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 42º.- EXCEDENCIAS

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, y sólo afectará al personal fijo indefinido de la empresa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este periodo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

d) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Durante el tiempo que dure éste tipo de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en ninguna otra empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este periodo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

CAPITULO VII: RETRIBUCIONES

SECCIÓN PRIMERA.- DEL SALARIO

ARTICULO 43º.- NIVELES RETRIBUTIVOS

En el ANEXO de Tablas Salariales se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales, en cómputo horario, diario, mensual o anual.

Los salarios pactados en este Convenio Básico y en sus ANEXOS se fijan, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

ARTÍCULO 44º.- PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se hará por períodos cíclicos mensuales, de acuerdo con la costumbre.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta un límite del 90 por 100, siempre que acredite la necesidad que motiva su solicitud ante los representantes de los trabajadores. El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la Legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, 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.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así se realizase, y firma de documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestas por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

ARTÍCULO 45º.- ANTIGÜEDAD

- 1. Régimen aplicable a partir de 1 de Enero de 1.996.-** La antigüedad regulada en este artículo quedará fijada en el importe que tuviere cada trabajador al 31 de Diciembre de 1.995. Dicha cantidad que tendrá el carácter de complemento "ad personam", tendrá los mismos aumentos porcentuales que se pacten para el salario base y no podrá ser objeto de

compensación o de absorción con los incrementos retributivos de los conceptos salariales del presente Convenio Colectivo.

A partir del 1 de Enero de 1.996 los trabajadores de la Empresa afectada por este Convenio Básico dejarán de devengar antigüedad con carácter definitivo.

Para las nuevas incorporaciones de personal eventual producidas a partir del 01/07/2004, la antigüedad computará a partir de la fecha en la que pasen a la condición de fijos-discontinuos.

ARTICULO 46º.- PLUSES DE PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

El personal afectado por este Convenio Básico y que preste sus servicios en trabajos que sean declarados por la Autoridad Laboral pertinente penosos y peligrosos, tendrá derecho a percibir un plus cuya cuantía se fija en los ANEXOS, siempre y cuando no exista reducción de jornada por estos conceptos.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la realización de los trabajos a los que se le reconozca o a los que lo tengan reconocido hasta la fecha por la Autoridad Laboral o pacto individual, no teniendo, por tanto, el carácter de consolidable ni siquiera "ad personam".

ARTÍCULO 47º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, el plus de nocturnidad que se detalla en el Anexo XI que se añadirá al importe de la hora normal.

Se excluyen de este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos.

ARTÍCULO 48º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por este Convenio básico tendrán derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario de la Tabla del Convenio Básico, incrementado con la antigüedad correspondiente a treinta días. Se abonarán junto con las nóminas de Julio y de Diciembre.

Estas gratificaciones se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales del año, de modo que su abono dependerá del periodo devengado por cada empleado en el periodo semestral; es decir, el devengo de la paga extra de verano comprenderá desde el día 1 de enero hasta el 30 de

junio, y el devengo de la paga extra de Navidad comprenderá desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

ARTÍCULO 49º.- PREMIO DE PERMANENCIA

El personal fijo de plantilla percibirá un premio de permanencia equivalente a 30 días de salario de convenio más antigüedad si la hubiera, con arreglo a las mismas retribuciones que sirvan de base para el abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. Dicho premio de permanencia será abonado en dos mitades: una el 31 de Marzo y otra el 30 de Septiembre. El devengo de la primera mitad se obtendrá desde el 1 de octubre hasta el 31 de marzo; y el de la segunda mitad desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, de modo que su abono dependerá del periodo devengado por cada empleado en dichos periodos semestrales.

El personal fijo discontinuo y el personal eventual afectado por este Convenio Colectivo de Empresa, tendrá derecho a percibir el PREMIO DE PERMANENCIA. El importe de dicha Paga se establece en una mensualidad del trabajador fijo de igual categoría, incrementada atendiendo a la antigüedad correspondiente. Este premio de permanencia será de devengo anual, y su percepción dependerá única y exclusivamente y así estará condicionado, a la realización de 1.554 horas efectivas de trabajo entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre. Su montante económico está ya prorrateado e incluido en el precio de la hora.

SECCIÓN SEGUNDA.- TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

ARTICULO 50º.- TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Los traslados y desplazamientos se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

ARTÍCULO 51º.- 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 encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de la dieta será el fijado en el correspondiente anexo.

La empresa facilitará los medios necesarios para que el trabajador no deba desplazarse con sus medios para realizar tareas de la empresa.

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

CAPITULO VIII: FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 52º.- FALTAS Y SANCIONES

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 Básico.

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

ARTÍCULO 53º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.

8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia. Utilizar las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 54º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

ARTICULO 55º.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo:
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.

- b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
 4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.
 5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
 6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
 7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
 8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
 9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
 10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
 11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
 12. El acoso sexual, entendiendo por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. El trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.
 13. El acoso moral o psicológico, entendiendo por tal:

- El sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo.
- El aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. En tal caso el trabajador podrá proceder como en el anterior punto 12.

ARTÍCULO 56º.- SANCIONES

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

ARTÍCULO 57º.- EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES

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

ARTÍCULO 58º.- PRESCRIPCIÓN

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

ARTÍCULO 59º.- PROCEDIMIENTO

1. Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quién delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

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

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquéllos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:
 - a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
 - b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.

- c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

5.- Cuando la empresa tenga constancia de que se ha podido cometer alguna de las faltas previstas en los apartados 12 y 13 del artículo 55 deberá iniciar una investigación para el esclarecimiento de los hechos y poder imponer las sanciones que proceda. Se informará a la representación de los trabajadores para que colabore en la investigación.

ARTICULO 60º.- INFRACCIONES LABORALES DE LOS EMPRESARIOS

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 5 / 2.000, de 4 de Agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPITULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 61º.- NORMA GENERAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Básico, en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La Empresa vendrá obligada al estricto cumplimiento de la LEY 31/1.995 de 8 de noviembre, LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores estarán igualmente obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

Para la previsión de los riesgos la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores harán efectivas las Normas sobre DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD, según se recoge el Capítulo V de la LEY 31/1.995 de 8 de noviembre de 1.995, LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La Empresa está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

ARTÍCULO 62º.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las Disposiciones vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

ARTÍCULO 63º.- HIGIENE EN LOS LOCALES

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 64º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Básico tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas medicas que se realicen a los trabajadores se llevaran a cabo dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 65º.- SERVICIOS DE HIGIENE

El centro de trabajo, dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 66º.- DERECHO A CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Previo informe médico la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir de cuando se detecte el embarazo,

cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

ARTÍCULO 67º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a los trabajadores, atendiendo a las características del puesto, la ropa de trabajo más adecuada, para ello se creará un equipo de trabajo interdepartamental para adaptar el vestuario a los distintos puesto de trabajo, todo ello dentro de los estándares del grupo Gelagri.

CAMARAS FRIGORIFICAS.-

- 1 buzo antifrío
- 1 buzo
- 1 gorra
- 1 chaqueta antifrío
- 1 par de botas
- 1 par de guantes antifrío: estos se reemplazarán cuando fuera necesario a juicio del responsable del Departamento al que el trabajador este adscrito.

PLANTA DE ENVASADO / FABRICACION.-

- 1 bata / buzo
- 1 par de botas
- 1 chaquetón / chaleco
- Trajes de agua en los puestos de trabajo donde sean necesarios
- 1 gorra
- 1 auriculares
- Guantes según las necesidades del puesto de trabajo
- Delantales según las necesidades del puesto de trabajo

MANTENIMIENTO.-

- 1 buzo
- 1 par de botas de seguridad
- 1 chaquetón y 1 chaleco
- 1 gorra
- 1 auriculares
- 1 par de guantes de piel
- 1 buzo antifrío para trabajos en cámaras frigoríficas

ENCARGADOS DE SECCIÓN.-

Los encargados recibirán la ropa correspondiente, según la sección en donde trabajen, sustituyendo el buzo por pantalón y chaqueta.

CUIDADO DE LA ROPA DE TRABAJO.-

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los trabajadores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la empresa.

Los trabajadores están obligados a entregar las prendas de trabajo recibidas cuando finalice su relación laboral con la Empresa. De no ser así, podrá ser descontado su valor del finiquito que correspondiera.

ARTÍCULO 68º.- BOTIQUÍN

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las Disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

ARTICULO 69.- FRÍO INDUSTRIAL

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.
2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos poniendo en servicio la ventilación forzada.
3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores mediante controles o mandos a distancia.
4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.
5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos o se utilizarán gafas de ajuste hermético.
6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, quedando prohibidos los de tipo filtrante.

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.
8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.
9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.
10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se les proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.
11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.
12. Al ser admitido el trabajador, y con la periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigorígenos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

ARTICULO 70º.- COMEDORES

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 71º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Cuando la plantilla de la Empresa exceda de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un 2 por 100 de la misma para los trabajadores

incluidos en el registro de trabajadores minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13 / 1.982.

ARTÍCULO 72º.- 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.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado de carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma 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 y normas de desarrollo.

CAPITULO X: DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 73º.- DERECHOS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá 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.

Las Centrales Sindicales remitirán información en la empresa 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. Si el centro de trabajo posee una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios de cada Central Sindical en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección de la empresa o titularidad del centro.

ARTICULO 74º.- DE LOS SINDICATOS

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, 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 si el centro de trabajo con plantilla que excede de 100 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 15 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quién represente.

ARTICULO 75º.- FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quién represente y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de la respectiva empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

ARTÍCULO 76º.- 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 miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la dirección de la empresa con diez días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

ARTÍCULO 77º.- COMITÉ INTERCENTROS

Cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo podrá constituirse un Comité Intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

La comisión paritaria será la encargada de establecer las facultades y funciones del Comité Intercentros. Si en el plazo de 18 meses desde la publicación del Convenio los miembros de la Comisión no se hubieran puesto de acuerdo en la determinación de las funciones, designarán un árbitro, de entre los que cuenta la Fundación Sima, para que resuelva el problema. Si no hay acuerdo en la designación de árbitro se nombrará por sorteo de entre los que ejercen para la indicada Fundación.

ARTICULO 78º.- PRACTICAS 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 las Leyes.

ARTÍCULO 79º.- REFERENCIA A LAS 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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Denuncia del Convenio.-

No obstante la vigencia indefinida del cuerpo del Convenio Básico, se establece a continuación las reglas para su denuncia:

Primera.- El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de las partes contratantes.

Segunda.- Cualquier parte podrá denunciar el Convenio Básico cada cinco años. La denuncia deberá hacerse con un preaviso dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal.

Tercera.- La denuncia de los ANEXOS deberá hacerse dentro del último mes, antes de la finalización de su vigencia.

Cuarta.- Excepcionalmente, para el segundo año de vigencia las partes podrán pedir motivadamente se negocie un máximo de tres cuestiones que pertenezcan al Convenio Básico.

La parte que denuncie el Convenio Básico o los ANEXOS, deberá comunicarlo a la otra por medio de escrito en el que se expresen los preceptos que hayan de ser objeto de renegociación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- EQUIPARACIÓN DEL VALOR HORA.-

Las partes contratantes convienen que el valor del salario hora global del personal que recibe la remuneración diaria o mensualmente, deberá mantenerse equiparado con el personal que es remunerado por salario hora global.

SEGUNDA.- ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS.-

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio, entrará en vigor el catálogo de categorías se reproduce a continuación.

CATALOGO DE CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES

1. Del personal fijo en plantilla:

<u>CATEGORÍAS :</u>	<u>NIVEL SALARIAL</u>
<u>Técnicos Titulados:</u>	
Técnico con título grado superior	1.1
Técnico con título grado medio	1.3
<u>Técnicos no Titulados:</u>	
Jefe Técnico de Fabricación	1.6
Viajante o Vendedor	1.9
<u>Administrativos:</u>	
Jefe de Primera	1.2
Jefe de Segunda	1.4
Oficial Primero	1.7
Oficial Segundo	1.11
Auxiliar	1.14
Telefonista	1.14.
<u>Personal de Fabricación:</u>	
Técnico no titulado	1.5
Encargado de Sección	1.8
Especialista	1.13
Almacenero	1.13
Vigilante Jurado	1.13
Guarda o Portero	1.13
Ordenanza	1.13
<u>Peonaje:</u>	
Especialista	1.13
Auxiliar	1.14

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia lo acordado constituye el pacto en contrario exigido por el artículo 34.2 del ET, que deja sin efecto la aplicación del 10 % que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

La empresa, previo acuerdo con su comité, podrá realizar en las campañas durante un máximo de 80 días laborables al año hasta 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo respetando los tiempos de descanso diario y semanal. El resto de horas de trabajo se repartirá de modo homogéneo en los demás días laborables del año, considerándose extraordinarias las que excedan de la diferencia sobre la jornada máxima establecida en este anexo.

Trabajo en FIN de SEMANA.- Los trabajadores que presten sus servicios durante dos fines de semana consecutivos, guardarán, con carácter general, descanso el tercero.

Cuando no se vayan a realizar los turnos de trabajo previstos en la lista del fin de semana, la empresa avisará a los trabajadores en el turno del sábado mañana.

En cualquier caso se intentará reducir al máximo estas situaciones.

A N E X O II.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán, para el año 2.012 de 28,5 días laborables.

Para el resto de vigencia del convenio serán las que resulten de la siguiente operación:

1. Días anuales (365 ó 366) menos sábados, domingos y festivos será igual a jornada efectiva anual (Días).
2. Jornada efectiva anual (en horas) menos jornada laboral anual (1.754 horas) es igual a horas de vacaciones anuales.
3. Horas de vacaciones anuales divididas entre 8 horas al día será igual a los días de vacaciones que corresponderán a cada año de vigencia.
4. Las fracciones de día que pudieran producirse podrán compensarse con las horas de vacaciones del período siguiente.

El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado así como aquel trabajador que dejase de pertenecer a la Empresa habiendo disfrutado de sus vacaciones se le descontaran en la liquidación final la parte de dichas vacaciones disfrutadas y que correspondieran a la fecha entre su baja y el 31 de diciembre.

A N E X O III.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ

Gelagri Ibérica S.L. tiene contratadas las siguientes pólizas de seguros en favor de todos sus trabajadores, que tendrán efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en la Seguridad Social:

A. Póliza de vida : la Compañía de Seguros garantizará, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.012, las siguientes prestaciones:

- En caso de fallecimiento por cualquier causa (cobertura 24 horas), sus derecho-habientes percibirán la cantidad de 7.685,- €uros.
- En caso de fallecimiento por accidente (de cualquier tipo) durante las 24 horas del día, sus derecho-habientes percibirán la cantidad de 42.210,- €uros.
- En caso de invalidez permanente, total y absoluta por accidente (de cualquier tipo) durante las 24 horas del día, el trabajador percibirá la cantidad de 46.050,- €uros.

Esta póliza será costeada al 100 % por la empresa.

B. Póliza de accidentes: la Compañía de Seguros garantizará el pago de las indemnizaciones estipuladas para los accidentes corporales que puedan sufrir cualquiera de los asegurados relacionados, tanto en el desempeño de su profesión como en su vida privada (cobertura 24 horas). Dichos capitales garantizados para cada asegurado son los siguientes:

- Incapacidad laboral temporal por accidente no laboral:
 - o a partir del 4º día: 40% del salario bruto anual hasta el día 20, y
 - o el 25% a partir del día 21 hasta el 365.
- Incapacidad laboral temporal por accidente laboral:
 - o a partir del 4º día: 25% del salario bruto anual hasta el día 365.

Esta póliza será costeada al 100% por la empresa.

A N E X O IV.- JUBILACIÓN

1. Jubilación Parcial: El trabajador a partir de la edad que resulte mínima en cada momento de acuerdo con la legalidad vigente en la materia, tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación. A tal fin la empresa deberá concertar un contrato de relevo con trabajador adecuado, en concordancia con la normativa vigente en la materia. No obstante el derecho aquí reconocido se ajustará a las siguientes reglas y limitaciones:

- a) el trabajador deberá realizar su solicitud de jubilación parcial con al menos una antelación de tres meses.
- b) la opción aquí reconocida sólo será válida cuando el trabajador solicite al menos la reducción que resulte máxima cada momento de acuerdo con la legalidad vigente en la materia de su jornada habitual. En caso de solicitud de una reducción inferior al mencionado porcentaje, el acceso a la jubilación parcial requerirá el acuerdo empresarial.
- c) todo lo previsto en este apartado tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo, y la situación de empleo permita encontrar trabajadores idóneos a los puestos de trabajo ofertados para el relevo.

A N E X O V.- VIAJES Y DIETAS

Los importes a satisfacer por la empresa, para el periodo de vigencia del presente convenio, en los casos de desplazamiento que den derecho a dietas o medias dietas serán los siguientes:

X	Por desayuno:	3,58.- €uros
X	Por comida o cena:	17,31.- €uros
X	Por pernoctar:	40,46.- €uros

La vigencia de este ANEXO será a partir de la fecha de publicación del Convenio en el B.O.N.

ANEXO VI.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes de este Convenio Básico, acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la

intervención del TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA, en sus fases de Mediación y Conciliación. adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por la tanto esta cláusula , como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el Art. 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de medicación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ANEXO VII.- FORMACIÓN CONTINUA

La Dirección de GELAGRI IBERICA S.L. y la Representación Sindical, firmantes de este Convenio Básico, conscientes del valor estratégico de la Formación Continua de los trabajadores y de la inversión que supone en el capital humano de la Empresa, acuerdan promover conjuntamente programas de Formación a los que puedan acceder el mayor número posible de los integrantes de la Plantilla.

ANEXO VIII.- BOLSA DE TRABAJO

La empresa, para cubrir vacantes de puestos de trabajo, dará prioridad a los hijos de los trabajadores de Gelagri Ibérica S.L. siempre que éstos reúnan las condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones encomendadas.

ANEXO IX.- CONVERSIÓN DE TRABAJADOR EVENTUAL EN FIJO-DISCONTINUO

Los trabajadores eventuales que presten servicios por un período de 250 días efectivos trabajados adquirirán la condición de trabajadores fijos-discontinuos, siempre que en dicho período no hayan prestado servicios en otra empresa.

ANEXO X.- CONVERSIÓN DE TRABAJADOR FIJOS DISCONTINUOS EN FIJOS INDEFINIDOS

En el momento de la firma del presente convenio se procederá a la transformación de los contratos de los primeros cinco fijos discontinuos, los cuales adquirirán la condición de trabajadores con contrato indefinido.

Si durante la vigencia del convenio se dieran bajas definitivas de personal fijo indefinido, pasaría a fijo indefinido el siguiente personal fijo discontinuo por riguroso orden de antigüedad.

ANEXO XI.- TABLAS DE REMUNERACIONES

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.012, las retribuciones que percibirán los trabajadores de Gelagri Ibérica S.L., serán las que se especifican a continuación en las correspondientes tablas provisionales. Dichas tablas se han obtenido incrementando en un 2,00 % las tablas definitivas correspondientes al año 2.011.

Revisión Salarial.- Tomando como base las tablas salariales provisionales del año 2012 que se indican a continuación, estas cuantías se incrementarán en un 0'40 % adicional condicionado a que el resultado neto después de impuestos de la empresa sea de 600.000 € o superior al finalizar el cierre del ejercicio del año 2.012. Si el resultado neto después de impuestos fuera negativo, es decir, existieran pérdidas, no se produciría revisión salarial alguna y las tablas provisionales actuales se convertirían en las definitivas para el presente ejercicio. Asimismo, se acuerda que si el resultado neto después de impuestos de la empresa no alcanzara la cuantía de 600.000 euros, el porcentaje de revisión salarial a aplicar será proporcional a la cuantía de beneficios obtenida. A modo de ejemplo aclaratorio, si el resultado neto después de impuestos es de 300.000 euros el porcentaje de revisión salarial a

aplicar será el 0,20%, si el resultado neto de la empresa después de impuestos es de 150.000 euros, el porcentaje de revisión salarial a aplicar será del 0,10%. En cualquier caso la revisión salarial oportuna se calculará en todo caso con efectos retroactivos al 1 de enero de 2.012. Todos estos incrementos salariales serán consolidados y recogidos en las tablas definitivas del año 2.012.

Plus salarial.- Se establece un plus salarial que recibirá la denominación de “Plus de Especialidad 1” de un 1,35 % para los siguientes puesto de trabajo:

- Carretillero mezcla envasado
- Carretillero exteriores envasado y fábrica
- Carretillero alimentación líneas preparación crucíferas y tomate.

Asimismo se establece un plus salarial de un 1,35 %, que recibirá la denominación de “Plus de Especialidad 2”, para los siguientes puestos de trabajo:

- Fichas y partes de producción fábrica y envasado
- Serrador espinaca
- Controlador carga expediciones
- Carretilleros alimentación del resto de líneas de la fábrica
- Vigilante de líneas de preparación de la fábrica.

Tendrán derecho a percibir el plus correspondiente los trabajadores con categoría de auxiliar que presten sus servicios en un puesto de trabajo asimilado a especialista u operador de máquina, así como los trabajadores que tengan categoría de especialista y presten sus servicios en un puesto de trabajo asimilado a operador de máquina.

Incremento Salario Base Categoría Especialista.- El salario base de la categoría Especialista pasa a ser la cantidad resultante de la operación:

Sal. Base Op. Máq. + Sal. base Auxiliar

$$\text{salario base Especialista} = \frac{\text{Sal. Base Op. Máq. + Sal. base Auxiliar}}{2}$$

De esta forma los trabajadores especialistas perciben el plus de especialidad en el salario base.

Plus de Nocturnidad.- A partir del 1 de julio de 2008 el plus de nocturnidad equivaldrá al 25% de la hora normal de cada categoría.

TABLAS PROVISIONALES Año 2.012

Subida Provisional Año 2.012 = 2,00 %

Remuneraciones para el personal fijo de plantilla

(Válidas entre el 1 de Enero de 2.012 y el 31 de Diciembre de 2.012)

Niveles	Salario mes --- Euros	Salario año --- Euros	€uros / Hora Horas extras (Día normal)	€uros / Hora Plus nocturnidad	€uros / Hora Plus penosidad pelgrosidad
Nivel 1. 1	1.507,06	22.605,90	17,61	2,59	1,21
Nivel 1. 2	1.391,66	20.874,90	16,18	2,40	1,15
Nivel 1. 3	1.391,66	20.874,90	16,18	2,40	1,15
Nivel 1. 4	1.330,90	19.963,50	15,39	2,28	1,02
Nivel 1. 5	1.330,12	19.951,80	15,25	2,28	1,02
Nivel 1. 6	1.304,24	19.563,60	15,03	2,23	1,01
Nivel 1. 7	1.267,08	19.006,20	14,57	2,18	1,00
Nivel 1. 8	1.263,15	18.947,25	14,50	2,17	1,00
Nivel 1. 9	1.220,43	18.306,45	14,23	2,10	1,00
Nivel 1. 10	1.176,27	17.644,05	14,23	2,04	1,00
Nivel 1. 11	1.168,77	17.531,55	14,23	1,99	1,00
Nivel 1. 12	1.167,41	17.511,15	14,23	1,99	1,00
Nivel 1. 13	1.152,07	17.281,05	14,23	1,99	1,00
Nivel 1. 14	1.136,71	17.050,65	14,23	1,99	1,00
Nivel 1. 15	936,88	14.053,20			
Nivel 1. 16	861,99	12.929,85			

Remuneraciones para el personal fijo discontinuo y eventual

(Válidas entre el 1 de Enero de 2.012 y el 31 de Diciembre de 2.012)

Niveles	Salario Hora / Global Euros / Hora	Salario año (1.754 Horas) Euros	€uros / Hora Horas extras (Día normal)	€uros / Hora Plus nocturnidad	€uros / Hora Plus penosidad pelgrosidad
Nivel 2. 10	10,06	17.644,05	14,23	2,04	1,00
Nivel 2. 12	9,98	17.511,15	14,23	1,99	1,00
Nivel 2. 13	9,85	17.281,05	14,23	1,99	1,00
Nivel 2. 14	9,72	17.050,65	14,23	1,99	1,00
Nivel 2. 15	8,01	14.053,20			
Nivel 2. 16	7,37	12.929,85			

Precio Horas Extras Fin de Semana y Festivos

(Válidas entre el 1 de Enero de 2.012 y el 31 de Diciembre de 2.012)

(Incluye el Plus Fin de Semana)

Turnos	Sábados	Domingos	Festivos
Mañana	14,23	17,52	17,52
Tarde	14,23	17,52	17,52
Noche	17,52	17,52	17,52

Precio Pluses de Especialidad

(Válidas entre el 1 de Enero de 2.012 y el 31 de Diciembre de 2.012)

Plus 1	Plus 2
0,13 €/h	0,26 €/h

Trabajadores fijos de sueldo convenido.- Los trabajadores fijos de sueldo convenido incrementarán su Salario Base y su Complemento Ad Personam, a partir del 1 de enero de 2.012 en los mismos porcentajes que los utilizados para confeccionar las Tablas de Remuneraciones; y el Complemento por Puesto de Trabajo, como mínimo, no será reducido, según acuerdo entre las partes de 7 de Abril de 2.000.

Clausula de descuelgue salarial.- Tras el agotamiento del periodo de consultas, y la intervención de la comisión paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales y de resolución de conflictos, excluido en todo caso el arbitraje con carácter obligatorio.