

CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENISTAS DE FRUTAS, VERDURAS, PATATAS Y PLÁTANOS", DE NAVARRA 2009, 2010 y 2011.

En Pamplona, a 24 de Junio de 2010, se reúne la Comisión deliberadora del Convenio de Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, con asistencia las Organizaciones y representaciones que a continuación se relacionan.

Por la Asociación de Empresarios Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos de Navarra:

-D. Juan Manuel Subies Andueza.

-D. Jesús M. Sola Zabalza.

-D. Rodrigo Vicente Cabrero.

-D. Jesús Zudaire Olmo.

Por la Central Sindical UGT:

-D^a Amaia Villanueva Fernández.

-D. Alberto Molero Pardos.

-D^a Pilar Iturri Goñi.

-D. Raúl Sierra Pérez.

Por la Central Sindical CCOO:

-D. Juan Antonio Vidal Canaval.

-D. Jose Ignacio Gorraiz Areopajita.

EXPONEN:

I. Que constituidos en Comisión Negociadora el 15 de Marzo de 2009, han acordado, tras varias reuniones, la concertación del Convenio Colectivo Provincial de

Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, con vigencia durante el ejercicio 2009, 2010 y 2011.

II. Que se reconocen mutua y recíprocamente la representación que prescribe el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

III. El presente acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra. Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

IV. Remitir el presente acuerdo a la Autoridad Laboral de Navarra, a efectos de su registro y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

V. Que llevan a efecto el precitado Convenio según las siguientes:

ESTIPULACIONES:

Primera. Se aprueba el adjunto Convenio Colectivo con vigencia 2009, 2010 y 2011, firmado por los intervinientes, que consta de treinta y ocho artículos, tres cláusulas adicionales y un anexo, relativo a Tablas Salariales de 2009 y previstas del 2010.

Y en prueba de conformidad firman los comparecientes el presente documento por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha del encabezamiento.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE 'ALMACENISTAS DE FRUTAS, VERDURAS, PATATAS Y PLÁTANOS', DE NAVARRA 2009, 2010 Y 2011.

CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

En el presente Convenio Colectivo Sindical, se regularán a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas "Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos" de Navarra y sus trabajadores, a los cuales les es aplicable la Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

ART. 2. ÁMBITO PERSONAL.

Lo dispuesto en este Convenio será de aplicación a la totalidad del personal ocupado por empresas, con excepción de altos cargos directivos referidos a la legislación vigente.

ART. 3. ÁMBITO TEMPORAL.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009. La duración se establece hasta el 31 de diciembre del 2011.

ART. 4. DENUNCIA.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. A los efectos de una nueva negociación el presente Convenio Colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de la firma.

CAPÍTULO II PERSONAL

ART. 5. CATEGORÍA PROFESIONAL.

El mozo, a los seis meses de ingreso en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de mozo especializado.

ART. 6. PERSONAL EVENTUAL.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrán contratar personal eventual, con una limitación del 13% del total de los trabajadores de la plantilla. El personal contratado temporalmente tendrá los mismos derechos sindicales que los trabajadores fijos.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS

ART. 7. CALENDARIO LABORAL.

A) Horas de trabajo anuales: Se establece para para los años 2009, 2010 y 2011 un cómputo total de horas de trabajo efectivo de 1.722 horas y se establecerá un turno rotativo en cada una de las empresas, con el fin de que todos los trabajadores tengan un sábado libre por cada cuatro semanas.

Dentro de la jornada de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos de duración para el bocadillo que será considerado tiempo de trabajo efectivo por ambas partes.

Todo el personal, bien conjunta o individualmente, tendrá una hora fija de entrada y salida del trabajo, salvo expreso acuerdo de ambas partes.

Empresarios y trabajadores, en comisión paritaria, fijarán el calendario laboral para todo el año 2009, 2010 y 2011 conforme a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y en convenio colectivo.

B) Se Establece como hora de apertura al público o de negocio las 04:30 horas.

C) Durante las fiestas patronales de cada localidad, se respetarán los descansos añadidos a los contemplados en este Convenio a los trabajadores que los venían disfrutando.

D) Se disfrutará un día de libre elección o será optativo del trabajador acumularlo a vacaciones por la fiesta del patrón del sector, San Miguel.

ART. 8. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborales tendrán un aumento del 75%

sobre la hora ordinaria. Para las trabajadas en domingos y festivos, el incremento será 150%.

CAPÍTULO IV SALARIOS

ART. 9. SALARIOS.

Los salarios para las distintas categorías profesionales son las que figuran en el Anexo del presente Convenio.

ART. 10. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones mínimas vigentes para el año 2009 serán las que para cada categoría profesional o grupo se establezcan en el Anexo I del Convenio.

Las tablas vigentes para el año 2009 se basarán en las que estuvieran vigentes al 31 de diciembre de 2008, incrementadas en el 1,25%.

Para el año 2010 se incrementarán las tablas salariales vigentes del año 2009, en el 1,25 % puntos. Garantizando el IPC real del año 2010.

Para el año 2011 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2010 en el IPC previsto del citado ejercicio más 0,25 puntos. Garantizando el IPC real del año 2011 más 0,25 puntos.

CAPÍTULO V INCREMENTOS SALARIALES VARIABLES

ART. 11. ANTIGÜEDAD.

Este concepto, a 31 de diciembre de 1994, queda congelado para aquellos trabajadores que lleven más de cuatro años en la empresa, pasando a ser un Plus de Garantía Ad Personam, y su cuantía no será absorbible por los futuros incrementos del convenio, percibiendo el importe que por antigüedad el trabajador viniera cobrando más un aumento de 29,44 euros por 15 mensualidades a partir del 1 de enero de 2009, y sus cuantías experimentarán los mismos aumentos que se pacten para el resto de conceptos retributivos.

Para los trabajadores de nueva contratación, este complemento Ad Personam será de 43,79 euros y se percibirá a partir de los dos años del ingreso en la empresa, con una limitación de 87,58 euros, a los cuatro años de permanencia en la empresa. A su

límite se revisaría en los aumentos sucesivos del convenio.

A partir del 01/01/2008 todos los trabajadores del sector generarán derecho a un nuevo cuatrienio del 5% del salario base, que se sumará a lo que ya venían percibiendo como complemento Ad Personam.

ART. 12. NOCTURNIDAD.

Se establecerá un Plus de nocturnidad de 2,48 euros por hora, computando como horas nocturnas aquellas que se encuentren entre las 22:00 y las 06:00 Horas.

ART. 13. PENOSIDAD.

El personal que trabaja en cámaras frigoríficas, con permanencia en la misma del 25% de su jornada laboral, percibirá un Plus de 25% del salario del Convenio.

ART. 14. PLÚS CONVENIO.

Todo trabajador afectado por este convenio percibirá un complemento salarial denominado Plus Convenio cuya cuantía mensual mínima será de 68,40 euros.

Este plus se comienza a percibir a partir del 1 de enero de 2011, fecha en la que desaparecerán del convenio el plus de vinculación al trabajo y el plus de responsabilidad familiar que se cobrarán hasta el 31 de diciembre de 2010.

CAPÍTULO VI VACACIONES Y PAGAS

ART. 15. VACACIONES.

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones de 34 días naturales o bien 32 días naturales más 2 días de libre elección del trabajador más el sustitutivo de San Miguel, avisando con 48 horas de antelación en estos últimos supuestos.

El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido por incapacidad temporal derivada de enfermedad grave debidamente acreditada o accidente, debiendo disfrutarse las mismas, en todo caso, dentro del año natural, estableciéndose la fecha de común acuerdo entre empresa y trabajador.

En cada empresa se confeccionará un calendario de vacaciones para todo el personal. Si no se confeccionara tal calendario o no hubiese acuerdo entre empresa y trabajadores, la empresa podrá fijar la fecha de disfrute de la mitad de las vacaciones y cada uno de los trabajadores, a su vez, podrá elegir la fecha de disfrute del resto de las vacaciones. En el supuesto, tanto la empresa, como los trabajadores deberán avisar con sesenta días de antelación, como mínimo, a la fecha del disfrute de las

vacaciones. Dentro de cada empresa no podrán disfrutar las vacaciones el mismo período de tiempo más de un 10% del personal dentro de cada categoría.

En el supuesto de que algún trabajador no disfrutase la mitad de sus vacaciones, como mínimo, dentro de los meses de Mayo a octubre, ambos inclusive, será compensado con el disfrute de cinco días naturales de vacaciones.

ART. 16. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán las del 7 de Julio y Navidad. Su cuantía será de 30 días de Salario de Convenio más antigüedad, si la hubiese, o los mayores que se vengán disfrutando. Estas pagas también devengarán durante el periodo de incapacidad temporal cuando en ambos casos se lleve al menos un año en la empresa.

ART. 17. PAGA DE BENEFICIOS.

Consistirá en una mensualidad del Salario de la Tabla más antigüedad, si la hubiera, o los mayores que se vengán disfrutando, pagadera la mitad por San José la otra mitad por San Miguel (día 29 de septiembre), patrono del ramo de la alimentación, adhiriéndose a esta festividad y considerándose dicho día abonable y sin recuperación. Esta paga podrá pagarse de una vez, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

CAPÍTULO VII DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ART. 18. INCAPACIDAD LABORAL (I.T.).

El personal comprendido en este Convenio, además de los beneficios otorgados por la Seguridad Social y demás disposiciones vigentes, tendrán derecho a lo siguiente, en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, la empresa completará las prestaciones hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de dieciocho meses, aún cuando el trabajador incapacitado haya sido sustituido.

Este incremento se amplía de la misma forma al riesgo durante el embarazo.

ART. 19. PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas afectadas por este Convenio se verán obligadas a concertar una póliza de seguros colectiva, encaminada a cubrir los siguientes casos:

-Indemnización de 40.000 euros (6.655.440 pesetas) en el supuesto de fallecimiento o incapacidad absoluta derivada de accidente sea o no laboral.

ART. 20. REVISIÓN MÉDICA.

Todos los trabajadores del Sector serán sometidos a una revisión médica anual obligatoriamente.

Estas revisiones serán efectuadas por el Servicio Social de Higiene y Seguridad Social en el Trabajo y si ello no fuera posible, por Instituciones privadas, por cuenta del empresario.

ART. 21. PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por este Convenio, entregarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo anual y obligatoriamente, una de verano y otra adecuada para el invierno, así como dos pares de guantes. Aquéllas que no lo faciliten compensaran al trabajador con 150 € anuales.

ART. 22. CAMBIO DE DOMICILIO DE LA EMPRESA:

Se abonará la cantidad de 0.25 € por cada Km de distancia recorrido entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, siempre que la distancia sea superior a 5 Km, y cambie de localidad.

ART. 23. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

A) Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales.

B) 1 día por cirugía mayor ambulatoria de familiares de 1º Grado por consanguinidad o afinidad.

B, bis) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dos días por parientes de segundo grado.

C) Las horas necesarias para acudir a consulta médica.

D) Por nacimiento de hijos, 4 días laborales.

E) Por defunción del cónyuge, 6 días naturales.

F) Por defunción de hijos, 4 días naturales.

G) Por defunción de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 2 días naturales.

H) Por enfermedad grave, con ingreso en centro hospitalario de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 2 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días. Se podrá disfrutar de la licencia mientras dure la permanencia del enfermo en el centro hospitalario.

I) Por enfermedad grave de hijos 2 días.

Caso de familias monoparentales esta licencia se extenderá a 4 días.

J) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, 1 día natural.

K) Un día de Asuntos Propios.

L) Por traslado de domicilio, 1 día natural.

M) Reducción de una hora como mínimo de la jornada diaria por lactancia. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre al inicio, intermedio o final de la jornada de trabajo.

Siempre que se solicite la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares el trabajador/a tendrá derecho a fijar el horario y turno. Si se diese el caso de despido encontrándose en situación de jornada reducida el salario a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones será el salario a jornada completa.

En los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el periodo de suspensión de 10 semanas, al que tienen derecho tanto el padre como la madre, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las 6 primeras semanas posteriores al parto ya que son para la recuperación de la madre. La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse en estos casos durante 1 hora.

N) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20% de horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado del artículo cuarenta y seis de esta Ley, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

Las parejas de hecho inscritas en el registro oficial de Parejas de Hecho, disfrutaran de las mismas licencias que las parejas de derecho.

ART. 24. LOCAL DE REUNIONES.

Se habilitará a los trabajadores un local en condiciones para reuniones, asambleas y actos similares. Asimismo dispondrán de un Tablón de Anuncios cercano a los puestos de trabajo para su utilización permanente.

ART. 25. EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Únicamente en el supuesto de que la excedencia sea inferior o igual a un año, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo.

ART. 26. DETENCIÓN.

En caso de detención, el trabajador detenido tendrá derecho al puesto de trabajo, es decir, a su reserva hasta la fecha del juicio, posteriormente si a resultas de éste, no ingresa en prisión. Sólo se aplicará este artículo para delitos no comunes.

ART. 27. ACCIDENTES DE TRABAJO.

El personal obligado a conducir un vehículo por su puesto de trabajo, no lo perderá en caso de accidente o infracción de tráfico, salvo que el juicio correspondiente se demuestre que ha existido temeridad por su parte.

ART. 28. TRANSPORTE COLECTIVO.

Cada empresa negociará con los trabajadores la forma de dar solución a este problema.

ART. 29. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

A) Ampliar la excedencia por cuidado de familiares de 1 a 3 años con reingreso automático.

B) Derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo cualquiera que sea la duración de la excedencia por cuidado de hijos.

C) Reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 10 años.

D) El derecho de la lactancia, regulado en los términos del ordenamiento jurídico, podrá sustituirse acumulándolo en 15 días naturales de permiso, que deberán

disfrutarse de forma continuada al permiso de maternidad.

CAPÍTULO VIII TIPOS DE CONTRATACIÓN

ART. 30. CONTRATACIÓN.

A) Período de Prueba.

Todo trabajador de nuevo ingreso, estará sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por rescindido el Contrato sin derecho a indemnización alguna, de la siguiente duración:

- Un mes personal no cualificado.
- Dos meses personal cualificado.
- Tres meses para Técnicos de grado medio y superior.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

B) Contrato de Formación.

Solo se podrá formalizar para trabajadores cuya edad no supere los 20 años y tendrá una duración máxima de una año, siendo las retribuciones no inferiores al 90% del salario total de la categoría profesional que desarrolle.

C) Contrato a Tiempo Parcial.

No podrán realizarse contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

En el Contrato se establecerá obligatoriamente el centro de trabajo, la jornada, los días y el horario de la prestación.

D) Subcontratas

Todas las subcontratas que presten sus servicios en las empresas del sector, les serán de aplicación las mismas condiciones laborales que estén establecidas en las empresas principales.

E) Jubilación Parcial Anticipada.

El trabajador a partir de los 60 años tendrá derecho a jubilarse parcialmente. La empresa deberá concertar un Contrato de relevo con un trabajador desempleado, siempre que exista mano de obra adecuada para ese puesto de trabajo y de común acuerdo entre ambas partes. La distribución de la jornada será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador relevista pasara a ser fijo en plantilla cuando se produzca la jubilación total. Salvo amortización necesaria del puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX OTROS ARTÍCULOS

ART. 31. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras pactadas en este Convenio son absorbidas en cómputo anual, con las que los trabajadores vinieran percibiendo con anterioridad.

ART. 32. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en relación a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vinieran disfrutándolas.

ART. 33. ACOSO PSICOLÓGICO Y SEXUAL.

Se considerará falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

ART. 34. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente Convenio para el año 2009, 2010 y 2011, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2006, 2007 y 2008.

Las empresas que se encuentren en la situación contemplada en el apartado anterior y deseen separarse de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este Convenio, deberán notificar su decisión a la representación legal de sus trabajadores y a las partes firmantes a la fecha de la firma del mismo, independientemente de su vigencia y publicación.

Una vez notificada la decisión a que se refiere el apartado anterior (II), la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores cuanta información económica sea precisa, en orden a acreditar la realidad de las causas que motivan la separación del Convenio (balances). Todos los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por unanimidad. A las sesiones de la Comisión podrán asistir los técnicos y asesores que sus miembros designen, hasta un máximo de seis.

La Comisión dentro de los diez días siguientes a que hubiere recibido la petición para su intervención, solicitará de las partes la documentación e información que estime oportuna, incluso el dictamen de un Censor Jurado de Cuentas si ello fuera imprescindible y la dirección de la empresa lo hiciera aconsejable.

La Comisión Paritaria, una vez oídas las partes, decidirá por unanimidad sobre la aplicación de los incrementos del Convenio o fijará otro distintos que será del 6,5% notificándolo seguidamente a las partes, a efectos de su cumplimiento.

De no existir acuerdo en la Comisión, se presentará la solicitud de desvinculación del Convenio ante el ilustrísimo señor Delegado de Trabajo de Navarra o persona u organismo en quien haya delegado, acompañándose la documentación acreditativa de los hechos justificativos de la petición.

Contra esta resolución no cabrá recurso alguno.

Las empresas afectadas por este Convenio, tanto aquellas que apliquen el incremento salarial pactado para 2009, 2010 y 2011, como las que se desvinculen del mismo en virtud de la cláusula de descuelgue acordada, se comprometerán a negociar para el año 2012 un incremento sobre las Tablas vigentes en este ejercicio de 2011.

ART. 35. COMISIÓN PARITARIA.

Con el fin de interpretar cuantas dudas puedan surgir en la aplicación del texto del Convenio y sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral, queda nombrada una Comisión Paritaria, formada por, don Juan Manuel Subies Andueza y don Jesús M. Sola Zabalza y don Jesús M^a Barricart por la parte empresarial y por la parte social doña Amaia Villanueva Fernández en representación de UGT y D. Juan Antonio Vidal Canaval.

Esta Comisión Paritaria será también válida para lo previsto en Artículo 30 (Cláusula de Desenganche).

Aquellas empresas en las que se plantee un problema específico que afecte únicamente las relaciones de la misma con sus trabajadores, se intentará solucionar en el seno de ellas sin recurrir a la Comisión Paritaria.

ART. 36. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Las Empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, solamente podrán contratar los servicios de las ETT's para sustituir a los trabajadores es situación de incapacidad temporal y por licencias retribuidas. Los trabajadores de ETT's percibirán la retribución total establecida en el presente convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

ART. 37.MEDIO AMBIENTE

La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente Convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones tales como:

- A) establecer campañas de sensibilización medioambiental
- B) Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente, así como las mejoras emanados de la Ley 16/2002 de 1 de Julio de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

ART. 38. CLÁUSULA DE ADHESIÓN.

Cláusula de adhesión al Tribunal de Solución de Conflictos de Navarra.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. Con motivo de la situación que está atravesando Mercairuña se acuerda todos los sábados del año, se trabajará hasta las 10 de la mañana, trabajándose un máximo de 5 horas.

SEGUNDA. Consejo de Mercairuña.

Se comprometen la parte Social y Empresarial a solicitar y mantener una reunión con el Consejo de Mercairuña para plantearles lo siguiente:

1. El pago de entrada al Centro de Trabajo por los trabajadores y usuarios de Mercairuña excepto los vehículos abastecedores será absorbida por las tasas que aplique Mercairuña.
2. Aplicación del artículo 88 disposición primera del Reglamento de Régimen Interior de Mercairuña "Constitución del Comité Consultivo representado por mayoristas, detallistas y trabajadores por cuenta ajena".

TERCERA. Se inicia una mesa para Regular la Actividad dentro de Mercairuña. En ella se van a tratar diversos aspectos más formales dentro de la organización de las diversas empresas.

De esta manera se estudiarán cierres en sábados, estudio de otros horarios, etc...

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 2009

	Salario Base	H. extra
Ingenieros y Licenciados	1.625,39 €	24,78 €
Peritos	1.387,90 €	21,16 €
Jefe de Personal	1.387,90 €	21,16 €
Jefe de Compra y Venta	1.387,90 €	21,16 €
Inspector de Cultivos	1.209,92 €	18,45 €
Encargado de Almacén	1.209,92 €	18,45 €
Corredor de Plaza	1.091,18 €	16,64 €
Jefe Administrativo	1.317,71 €	20,10 €
Contable y Cajero	1.269,19 €	19,35 €
Oficial Administrativo	1.150,51 €	17,55 €
Aux. Administrativo	1.061,49 €	16,18 €
Aspirante de 16 y 17 años	846,41 €	12,90 €
Aux. Caja mayor de 18 años	1.031,76 €	15,73 €
Capataz	1.150,51 €	17,55 €
Moza/o Especializada/o	1.061,49 €	16,18 €
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.031,88 €	15,73 €
Aux. Laboratorio	990,39 €	15,10 €
Conductor de Ruta	1.238,64 €	18,89 €
Conductor de Reparto	1.091,18 €	16,64 €
Vigilante o Sereno	1.061,32 €	16,18 €
Pinches de 16 y 17 años	816,69 €	12,45 €

Plus vinculación al trabajo (art 14): 41,03 euros

Plus responsabilidad familiar (art 14): 27,37 euros

Hora nocturna: 2,48 euros

Garantía Ad Personam (art. 11): 29,44€ - 43,79€ y 87,58€

Hora extra festiva: incremento de 150 % sobre hora ordinaria

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 2010**PREVISTAS**

	Salario Base	H. extra
Ingenieros y Licenciados	1.645,70 €	25,09 €
Peritos	1.405,25 €	21,43 €
Jefe de Personal	1.405,25 €	21,43 €
Jefe de Compra y Venta	1.405,25 €	21,43 €
Inspector de Cultivos	1.225,04 €	18,68 €
Encargado de Almacén	1.225,04 €	18,68 €
Corredor de Plaza	1.104,82 €	16,85 €
Jefe Administrativo	1.334,18 €	20,35 €
Contable y Cajero	1.285,05 €	19,59 €
Oficial Administrativo	1.164,90 €	17,77 €
Aux. Administrativo	1.074,76 €	16,38 €
Aspirante de 16 y 17 años	856,99 €	13,06 €
Aux. Caja mayor de 18 años	1.044,65 €	15,93 €
Capataz	1.164,90 €	17,77 €
Moza/o Especializada/o	1.074,76 €	16,38 €
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.044,78 €	15,93 €
Aux. Laboratorio	1.002,77 €	15,29 €
Conductor de Ruta	1.254,12 €	19,13 €
Conductor de Reparto	1.104,82 €	16,85 €
Vigilante o Sereno	1.074,59 €	16,38 €
Pinches de 16 y 17 años	826,90 €	12,61 €

Plus vinculación al trabajo (art 14): 41,54 euros

Plus responsabilidad familiar (art 14): 27,71 euros

Hora nocturna: 2,51 euros

Garantía Ad Personam (art. 11): 29,81€ - 44,34€ y 88,68€

Hora extra festiva: incremento de 150 % sobre hora ordinaria.