



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Código de Convenio: 2100325.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Industrias de Conservas y Salazones de la provincia de Huelva, que fue suscrita con fecha 14 de noviembre de 2006 por la Asociación de Empresarios del sector y por las centrales sindicales CC.OO., UGT. y S.U., en representación de los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en las Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 6 de febrero de 2007.- EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc, siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la



empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas con exclusión de los supuestos a que se refiere el art. 1, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que realicen su actividad en todo el territorio de la provincia de Huelva.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2006 con independencia de su publicación en el B.O.P. y expirará el 31 de Diciembre año 2007.

Artículo 5. Prórroga y revisión salarial.

En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su fecha de expiración, se prorrogará por años sucesivos, aplicándose una revisión salarial anual equivalente al I.P.C real de cada año prorrogado para todos los conceptos económicos, y así sucesivamente por periodos anuales, hasta que no se firme un nuevo convenio.

Para el año 2006 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el I.P.C. real que se produzca a lo largo de dicho año 2006. Siendo desconocido el mismo en el momento de su firma, las tablas salariales del presente convenio se incrementarán en un 2% (IPC previsto por el Gobierno para este año).

A primeros del año 2007 y una vez conocido el I.P.C. real para el año 2006, se revisarán dichas tablas salariales, en el exceso a defecto que se produzca.

Para el año 2007, se ha pactado un incremento salarial consistente en el I.P.C. real que se produzca a lo largo de dicho año más el 2%, procediéndose de la misma forma que para el año 2006, es decir, se incrementarán las tablas en el I.P.C. previsto por el Gobierno más un 2%, revisándose las mismas en el exceso o defecto que se produzca, una vez que sea conocido el citado I.P.C.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compatibles y absorbibles con las que rigiesen con anterioridad. Para la determinación comparativa se estará al cómputo anual global.

Artículo 7. Garantías “ad personam”.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio viniera rigiendo o que en el futuro pudiera establecerse pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

Artículo 8. Racionalización del trabajo.

El sistema de trabajo que debe emplearse, se deja a la iniciativa de la empresa, siempre previo informe del Comité o Delegado de Personal.

Artículo 9. Productividad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán aumento de sus retribuciones por este concepto en los siguientes supuestos y condiciones

1. Si el índice de absentismo mensual, calculado de la misma forma que se establecen en el art. 29 de este convenio, no superase el 5%, los trabajadores percibirán ese mes un 3% del total de su retribución mensual.
2. Si el índice de absentismo es superior al 5% y no supera el 7% los trabajadores percibirán aumento del 1% de sus retribuciones mensuales.
3. Si el índice de absentismo es superior al 7% los trabajadores no percibirán nada por este concepto.

Capítulo II.**Artículo 10. Funciones de la empresa en la organización del trabajo.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la potestad de organizar el trabajo con arreglo al presente convenio y a la Legislación vigente, teniendo las siguientes funciones

- a) Exigencia en la actividad mínima exigida en el presente Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.
- c) Especificaciones de calidad de trabajo.

Capítulo III.**Artículo 11. Disposiciones generales.**

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los oficios y

ocupaciones que después se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen. Son así mismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría a puesto cuando las necesidades de la industria lo requieran, los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

Artículo 12. Clasificación según la permanencia.

El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, interino o eventual.

a) Personal Fijo.- En este personal se distinguirán dos clases:

- De carácter continuo, que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la fábrica, taller o dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de doscientos cincuenta días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad laboral transitoria, domingos, vacaciones, permisos y licencias retribuidas.

c) De carácter continuo a intermitente, que es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa intermitentemente en razón de la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase, se respetarán las siguientes:

1. Únicamente podrán tener este carácter el personal de fabricación.

2. Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo discontinuo el que haya sido contratado como tal y que haya prestado servicio a la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de cincuenta días de

trabajo al año, estimados en la forma prevista en el número anterior.

3. Siendo la falta de regularidad en el trabajo la característica de la industria (Se hace constar y así se pacta) que en cada suspensión del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida, sino tan sólo interrumpida la relación laboral y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas a tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter, tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para caso.

4. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mínimo de período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que no dé la circunstancia de igual establecida.

A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

Siempre con respeto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 35 del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (3 días) dentro de los cuales puede incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

5. En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida

la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzcan efecto la suspensión del contrato ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando, en el mismo, la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Agrupación de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los Sindicatos firmantes en este acuerdo.

6. Los trabajadores fijos-discontinuos, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en respectivo grupo o especialidad.

7. No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.

8. Las empresas, el día anterior al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se expondrá en el tablón de anuncios de los correspondientes Centros de Trabajo, enviándose una copia de ésta a los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

Artículo 13. Categorías profesionales.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que se realizan en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Grupo 1. - Personal Técnico.

a) Técnicos titulares.

a.1) Con título superior.

a.2) Con título no superior.

b) Técnicos no Titulados.

b.1) Director General.

b.2) Jefe de Compras.

b.3) Jefe de Fabricación.



b.4) Encargado general.

b.5) Encargado de Sección.

Grupo 2. - Personal Administrativo.

a) Jefe de Administración.

b) Jefe de Sección Administrativa.

c) Oficial de 1ª.

d) Oficial de 2ª.

e) Auxiliar.

f) Aspirante de 16 años.

g) Aspirante de 17 años.

h) Telefonista.

Grupo 3. - Personal Subalterno.

a) Conductor.

b) Listero.

c) Almacenero.

d) Guarda Jurado.

e) Vigilante.

f) Conserje.

g) Portero.

h) Ordenanza.

i) Botones.

j) Limpiadora.

Grupo 4.- Personal de Fabricación.

a) Maestro.



- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial de 2ª.
- d) Peón.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante a Auxiliar.

Grupo 5.- Personal de Oficios Varios.

- a) Maestro.
- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial de 2ª.
- d) Especialista a Ayudante.

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS.

Grupo 1. - Personal Técnico. Es personal técnico, el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

a) Técnicos Titulados.

a.1) Con título superior: es aquel que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedidos por escuelas especiales a facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera o sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado sin ejecución, por consiguiente, a la escala de honorarios en la profesión afectada.

a.2) Con título no superior: Es aquel que, en posesión del título no profesional expedido por centros o escuelas oficiales, ejerce las, funciones propias que corresponden al título no superior que posee.

b) Técnicos no Titulados.

b.1) Director General: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa a centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas, sanciones, etc.

b.2) Jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las

mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b.3) Jefe de Fabricación: Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

b.4) Encargado General: Es el que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, de su representante o de su Jefe de Fabricación, conoce el proceso general de la Industria en sus distintas secciones aplicando estos conocimientos organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones y manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.

b.5) Encargado de Sección: Es aquel que, dependiendo del Encargado General o Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal, cuidando de la conservación o mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Grupo 2.- Personal Administrativo.- Queda comprendido en el concepto de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por las costumbres y hábitos mercantiles.

En orden a su compensación, capacidad y responsabilidad se clasificará en las siguientes categorías profesionales a) Jefe de Administración: Es el empleado, que provisto o no de poderes, tiene a su cargo a dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la Empresa, distribuye el trabajo ordenando debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

b) Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, provisto o no de poderes y a las Ordenes del Jefe de Administración si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad el trabajo de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de Contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen.

c) Oficial de 1ª: Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones : cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadísticas, redacción de documentos y correspondencias y, en general, servicios que requieran cálculos,

estudio, preparación y condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales, taquimecanógrafos, de uno u otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.

d) Oficial de 2ª: Es el administrativo, mayor de veinte años, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de 1ª, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coayudantes de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cualquier tipo de redacción, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.

e) Auxiliar: Es el Administrativo, mayor de dieciocho años, que sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los mecanógrafos.

Podrán así mismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar peso, comprobar existencias, etc.

f) Aspirante: Se entenderá por Aspirante Administrativo el que, dentro de la edad de dieciséis años a dieciocho años trabaje en tareas propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Grupo 3. Personal Subalterno. Se consideran Subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria, o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

a) Conductor: Es el que estando en posesión de carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo mecánico que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los choferes de camiones como automóviles y turismos.

b) Listeros: Es el Subalterno encargado de tomar las entradas y salidas de personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan cálculo o coeficientes. Repartirá las papeletas de cobro y extenderá las bajas y altas según prescripción médica.

c) Almacenero: Es el Subalterno responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismo, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del

material que haya habido durante las jornadas, redactando y remitiendo a las oficinas las reclamaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriores señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

d) Guarda Jurado: Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que ostenten tal nombramiento.

e) Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

f) Conserje: Es el que tiene bajo su mando a los porteros y otros subalternos, así como a las mujeres de la limpieza, vigila la actuación de dicho personal cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable además, del ornato de los locales a su cargo.

g) Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

h) Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, las fotocopias de documentos, realizar los encargos que se le encomienda y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

i) Botones o recadero: Es el Subalterno mayor de dieciséis años o menor de dieciocho encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito.

j) Limpiadora: Esta categoría corresponde al personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y en la fábrica, especialmente oficinas y aquellos otros que, por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo 4.- Personal de Fabricación. Se comprenden en este grupo el personal de la empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescados, tales como

- Limpieza de toda clase de pescado.

- Empaque o estiba de toda clase de pescado o cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.

- Aceitado y revisado de lleno y vacío.

- Limpieza y baldeo de la fábrica.

a) Maestro: Es el que procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un técnico de fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de industrialización del pescado está encargado de una o más secciones de la Empresa siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando; o bien, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

b) Oficial 1ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la misma industria conservera, que poseyendo uno se ha indicado, lo practica y aplica con capacidad y celo de los oficios que anteriormente demostrando con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas, o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

c) Oficial 2ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la industria conservera, y que sin llegar a la especialización por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondiente al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado o indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.

e) Auxiliar: Es el operario mayor de dieciocho años que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

f) Aspirante a Auxiliar: Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años se contrata a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del periodo de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

El personal con categoría de Aspirante, completados los seis meses, pasará a la categoría de Auxiliar, o en su derecho, a percibir el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.

Grupo 5. Oficios Varios. Se comprende en este grupo los trabajadores que han realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica de la construcción, madera y otra actividad y que realizan trabajos complementarios auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.

a) Maestro: Es el que, procedente de las categorías profesionales y oficios de los denominados clásicos, y bajo las órdenes de personal técnico, si lo hubiere, estará encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

En esta categoría estará comprendido el Mecánico, que con pleno conocimiento de toda clase de máquinas y utensilios que se emplean en las fábricas de conservas, salazones y similares, pueda en su caso, reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de máquinas que se utilicen para el arreglo de aquellas.

b) Oficial 1ª: Es el trabajador de veintiún años que, poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial 2ª: Integra esta categoría el que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Especialista a Ayudante : Es el que, con conocimiento general del oficio, adquirido por medio de una formación sistemática auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de 2ª.

INGRESOS Y ASCENSOS.

Artículo 14. Condiciones generales sobre ingresos.

Las admisiones del personal en las empresas acogidas al presente convenio, se realizará en consonancia a lo consignado en éste y en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse de superiores categorías, aunque trate de plazas de distinto grupo profesional.

Períodos de prueba.

1. Se concertará por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal directivo y Técnico Titulado, seis meses.
- Técnico no titulado, tres meses.
- Personal Administrativo, treinta días.
- Personal de fabricación, de oficios varios y no especialista, 30 días.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. 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, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

4. La situación de incapacidad temporal transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

Normas generales sobre ascensos.

a) Los ascensos de categorías profesionales se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de igual resultado.

c) La empresa determinará los requisitos mínimos indispensables para cada cargo, de acuerdo a su organización interna, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

d) Cada empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el presente Convenio.

e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Normas especiales sobre ascensos.

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1. Técnico: El ascenso de Jefe de Fabricación y Encargado General será de libre designación de la empresa. Para cubrir las plazas de Encargados de Sección se tendrá en cuenta

a) Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo personal de fabricación y grupo de personal de Oficios Varios.

b) Si afecta a profesionales de Oficios Varios, el ascenso se llevará por concursos entre Oficiales de 1 del Grupo 5.

Grupo 2. Personal Administrativo Las vacantes que ocurran en la categoría de Jefes de Administración serán cubiertas libremente por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefes de Sección Administrativos se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto y atendiendo así mismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de Oficial de 1ª, igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de Jefe 1 y 2, , cada caso habrán de ser Auxiliares y Oficiales de 2.

Relaciones de personal.

Las empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, tanto de trabajo continuo como discontinuo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de estos figurarán separadamente y por orden de antigüedad las distintas especialidades a cargos.

Se observarán las siguientes normas:

1. Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que preste servicio en cada uno de los centros de trabajo de la misma empresa.

2. Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.

3. Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación en este

convenio.

4. Debido a los posibles traslados que entre centro de trabajo o de la misma empresa puedan realizarse con el personal técnico, ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la empresa.

5. En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:

a) Número de código personal.

b) Número de inscripción a la Seguridad Social.

c) Número de D.N.I.

d) Nombre y apellidos.

e) Fecha de nacimiento.

f) Fecha de ingreso en la empresa.

g) Categoría profesional asignada.

h) Número de trienios.

i) Domicilio.

6. En los dos primeros meses de cada dos años, los centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que éste pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan.

7. La inclusión en la relación del personal fijo de carácter continuo a intermitente creará a favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.

8. Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social (Actuales TC1 y TC2). El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a los efectos previstos en el RD 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 15. Faltas, sanciones y abusos de autoridad.

Faltas. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto a incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán, par consideración a su importancia transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- d) Faltas de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.
- i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

2. Faltas graves. Se califican como faltas graves las siguientes

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará sólo una falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerarán como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección, si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

j) La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para él o sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la empresa, aún cuando sea fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.

m) La reincidencia de faltas leves (excluidas la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

n) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.

3. Faltas muy graves. Se considerarán las siguientes:

a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.

b) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

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

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía Si repercuten negativamente en el trabajo.

Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en

faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

a) Corresponde al Director General o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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.

c) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

d) No podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 16. Principios de seguridad e higiene.

En todas las empresas pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigida a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

Normas especiales.

- a) En caso alguno, ni aún tratándose de trabajadores varones adultos, permitirá el transportar a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 30 Kgs. y en distancias superior a 50 metros.
- b) Los trabajadores de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreo pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- e) Las empresas se obligan a no utilizar a personal femenino en labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.
- f) Los Límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Quedan exceptuadas de estas labores de carga, descarga y acarreo las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.
- h) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.

Ropa de trabajo.

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar se facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo

- a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos, mandiles de material impermeable así como de botas de agua, chanclos y almadreñas, guantes o manoplas.
- b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) A los obreros se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.

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 baja cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
- b) En cámaras de seis grados baja cero a diecisiete 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 de trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

- c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos 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.

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

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados. Igualmente señalar que los descansos de recuperación serán considerados como jornada laboral a todos los efectos.

Reconocimientos médicos.

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

a) Las empresas realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Centro de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el personal fijo-discontinuo, dicha revisión será durante los meses de inactividad, para los fijos durante cualquier época del año en curso. El transporte necesario para el reconocimiento médico será por cuenta de los trabajadores afectados.

b) En evitación de las heridas o lesiones que en cualquier momento puede sufrir el personal, a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera una obligación ineludible que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el afectado pase a ser curado.

La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, para todas las empresas afectadas por este Convenio.

Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo entre la dirección y los representantes del personal. El personal administrativo tendrá una jornada de 39 horas semanales.

La distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Del día 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se establecerá una jornada continua de 7 horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes para todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 18. Descanso en el trabajo.

Las empresas concederán durante la jornada de trabajo sin pérdida de retribución

un descanso de 15 minutos cuando la jornada sea mínimamente de 4 horas continuas.

En las jornadas continuadas este descanso será de 30 minutos.

Artículo 19. Licencia retributiva.

Las empresas concederán licencias retribuidas en los siguientes casos previa comunicación y justificación:

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 4 días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre e hijos.
- c) 4 días laborables en caso de nacimiento e hijos.
- d) 4 días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente y descendiente en segundo grado o hermano.
- e) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- f) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- g) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- h) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.
- i) 1 día el propio trabajador en el caso de que fuera sometido a una intervención quirúrgica menor que no requiera hospitalización.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta 2º grado.

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 30 días naturales o parte proporcional a los días trabajados.

El régimen salarial para el disfrute de las vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días trabajados durante los tres últimos meses incluidos todos los conceptos excepto horas extras.

Artículo 21. Retribuciones.

Son las que figuran en las tablas salariales anexas y en el texto articulado del

presente convenio.

Artículo 22. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a su categoría.

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa a excepción de los aprendices que no se les computará el tiempo que dure dicho aprendizaje.

Artículo 23. Plus de asistencia.

Este plus se percibirá a razón de lo establecido en las tablas salariales anexas y se abonará por día trabajado, computándose el sábado como tal, siempre que en la semana se haya trabajado la jornada completa. En caso contrario se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, su valor se calculará de la siguiente forma:

- Días laborables:

2ª primeras horas, al 75% del valor sobre la hora normal.

3ª y 4ª horas, al 100% del valor sobre la hora normal.

A partir de la 5ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal

- Días festivos:

A partir de la hora, al 200% del valor sobre la hora normal

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de Diciembre. Las cuantías serán las del presente convenio.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 14 días de salario base según la categoría en que esté encuadrado el año 1999 y 15 días el año 2000. Esta gratificación se abonará el 31 de Marzo.

Artículo 26. Indemnización por accidente y enfermedad.

En el supuesto de Incapacidad Transitoria derivada de accidente sea o no de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán todas sus retribuciones de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el cien por cien desde el primer día de baja, siempre que el índice de absentismo mensual no supere el diez por cien. En caso de que se supere dicho porcentaje solo percibirán las aportaciones de la Seguridad Social.

Las partes se emplazan para la próxima negociación del convenio para con el resultado de la experiencia que en la práctica resulte de la aplicación de este artículo negociarlo y adecuarlo a la auténtica voluntad consensuada de las mismas.

Artículo 27. Plus de transporte.

En compensación de trabajo o viajes, las empresas entregarán a todo el personal la cantidad de 1,39 euros por día natural en el año 2006.

En tanto no se establezca una línea regular de autobuses, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un medio de transporte adecuado para su traslado a los distintos centros de trabajo. A tal efecto, se dispondrá de varias paradas en los puntos más significativos de la localidad, al objeto de que todos los trabajadores tengan un acceso lo más cercano posible a dichas paradas a puntos de recogida.

Para que este sistema de transporte tenga eficacia y operatividad, se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Todos los trabajadores que quieran hacer uso del presente sistema de transporte lo notificarán a la empresa con una antelación mínima de quince días.
2. El trabajador que habiéndose acogido a este sistema no hiciera finalmente uso del mismo sin tener causa justificada, entendiéndose por tales las licencias retribuidas e I.T., no tendrá derecho al importe al que se hace referencia en el último párrafo del presente artículo.

A aquellos trabajadores que hagan uso de este sistema de transporte se les descontará su importe por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. Seguro de accidente.

En el supuesto de Incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente, el trabajador afectado o en su caso sus

derechohabientes percibirán de la empresa una indemnización de 15.792,97 euros en año 2006 para lo cual la empresa concertará una póliza de seguros cuya copia entregarán a los representantes de los trabajadores.

La mencionada póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio, quedando fuera de esta indemnización los riesgos excluidos en la póliza como agravantes de riesgos.

Artículo 29. Ayuda de estudios.

Las empresas abonarán la cantidad de 116,76 euros en el año 2006, en el mes de Septiembre a los trabajadores por cada hijo que acredite la realización de los siguientes estudios Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller y Estudios Universitarios con un máximo de 3 convocatorias y un límite de 25 años de edad.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días.

Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cual se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

La empresa abonará la matrícula a aquellos trabajadores que acrediten realizar estudios de carácter oficial, siempre que el ejercicio de estos estudios no represente falta de asistencia al trabajo y después de que justifique haber aprobado al menos el 50% de las asignaturas en que se matricula. Y todo ello en la misma proporción de dichos trabajos que figura en la ayuda de estudios.

En el supuesto de trabajar los dos cónyuges en la misma empresa sólo la cobrará uno de los cónyuges.

A efectos se tendrán en cuenta las siguientes precisiones

1. Se considerará causa de absentismo la falta injustificada al trabajo y las bajas por enfermedad común.
2. El índice de absentismo se calculará restando de las horas que deberían haberse trabajado durante ese mes (horas teóricas) las horas que realmente se trabajaron en el mismo período de tiempo (horas reales). El resultado se dividirá por el número de horas teóricas y se multiplicará por cien (A estos efectos, por operatividad, se computar desde el día 25 al 25 del mes siguiente).

Las horas reales serán como consecuencia todas las que se debieron haber trabajado menos las no trabajadas por las causas establecidas en el apartado primero anterior.

3. Siendo variables las horas teóricas, dada la actividad de la empresa y el carácter de fijos discontinuos de los trabajadores, para el establecimiento exacto de las horas teóricas se firmará diariamente por el Presidente del Comité de Empresa, y en su ausencia por cualquier miembro del Comité, y un representante de la empresa un parte de asistencia donde constarán las horas teóricas que se debieron haber trabajado el día anterior y las que realmente se trabajaron.

En el caso de que por cualquier razón no se firmase algún parte diario, la empresa abonará durante un mes a contar desde el día en que no se firmó dicho parte el cien por cien o tan solo la aportación de la Seguridad Social en función de la media de lo que hubiera ocurrido durante los tres meses anteriores, es decir, si durante dichos tres meses dos al menos pagó el cien por cien, ese mes pagará el cien por cien; si por el contrario dos meses al menos no pagó más que la aportación de la Seguridad Social, ese mes tan sólo abonará la aportación de la Seguridad Social.

Transcurrido ese mes, si no se encuentran firmados todos los partes hasta esa misma fecha, la empresa continuará abonando solamente la aportación a la Seguridad Social. Por otro lado, si al término de la actividad de los trabajos fijos discontinuos el nivel de absentismo no superase el cinco por ciento, los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal seguirán de alta en la Seguridad Social percibiendo el cien por cien de su salario.

Dicho nivel del cinco por ciento será calculado tomando como referencia tan solo el último día de actividad, y tan sólo ese cinco por ciento de trabajadores serán los que, en tal caso, seguirán de alta en la Seguridad Social en las citadas condiciones.

Artículo 30. Premio de casamiento.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente convenio percibirán la cantidad de 67,99 euros en el año 2006.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado más de 100 días durante los últimos 12 meses también tendrán derecho a percibirla, si no trabajasen los días antes mencionados se les abonará la parte proporcional.

Artículo 31. Derechos sindicales.

a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

c) Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones en los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán utilizarles para insertar los comunicados a sus afiliados.

d) Cuota Sindical, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales se descontarán de sus nóminas mensualmente la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad a orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las Centrales Sindicales opten por recabar las cuotas recaudadas a disposición del representante del Sindicato debidamente acreditado.

Garantías Sindicales.

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

a) Disposiciones del crédito de horas mensuales que la ley determina.

b) Las Empresas negociarán con sus respectivos Comités la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los Delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.

c) Así mismo no se computarán dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros del comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Excedencias.

a) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que

ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempleo del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.

b) Los trabajadores tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

Artículo 32. Cotización a la seguridad social.

Las empresas entregarán a cada trabajador semanalmente un sobre con sus retribuciones en el que constan los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Semana de que se trate.
- Días de trabajo efectivo.

A efectos de cotización, los días de trabajo efectivos se multiplicarán por 1.52 con objeto de cubrir la cotización del sábado, domingo y vacaciones, cuyas retribuciones han sido prorrateadas a lo largo de los días de la semana.

En caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa, los trabajadores podrán paralizar la actividad de la empresa con carácter indefinido hasta tanto se cumpla este artículo, con preaviso de 24 horas, sin que por el concepto puedan surgir merma en el derecho de sus retribuciones íntegras como si estuviesen trabajando.

Artículo 33. Despidos improcedentes.

En el caso de que en una empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 4% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador cuyo despido haya sido declarado improcedente por la Jurisdicción Social, tendrá derecho a optar por la indemnización o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga el RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de optar por la indemnización o

por la readmisión.

Artículo 34. Descuento del I.R.P.F..

Dado el carácter del trabajo del personal fijo-discontinuo, y ante la realidad de que no se alcanzan durante el año las cantidades mínimas establecidas por Hacienda para realizar la declaración, las empresas no realizarán descuentos del I.R.P.F. a sus trabajadores fijos-discontinuos, salvo que existiera requerimiento expreso para ello en las delegaciones Provinciales de Hacienda. Lo contenido en este artículo se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador a realizar su declaración en los casos que así corresponde legalmente.

Artículo 35. Garantía de permanencia en alta de los trabajadores fijos-discontinuos.

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán a los trabajadores fijos-discontinuos, como mínimo 181 días de alta dentro del año natural, los mencionados días corresponderán a sábados, domingos, fiestas, partes proporcionales de vacaciones y días de trabajo efectivo, todos salvo causa de fuerza mayor.

Se establecerá en cada empresa, entre ésta y los representantes de los trabajadores, las causas concretas que dan lugar a que no se puedan cumplir los 181 días. En caso de no haber representantes de los trabajadores, o habiéndolos éstos no llegan a un acuerdo con la empresa, será la Comisión Paritaria la que establezca dichas causas.

Cada día de ausencia injustificada al trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias correspondientes, no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de la obligación de cotizar por los 181 días referidos anteriormente.

Artículo 36. Trabajos de la mujer embarazada.

A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras, en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 37. Descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior si las pérdidas superan el 5% de los ingresos y aplicando tan solo la mitad del incremento pactado en este Convenio, si las pérdidas no llegan al 5%.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas Empresas ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento. Las Empresas, salvo que hayan llegado a previo acuerdo por escrito con los representantes de los trabajadores y trabajadoras o con sus trabajadores y trabajadoras donde no hubiera representación legal de los mismos, deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el Convenio en material salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CONSERVAS Y SALAZONES (APYME AYAMONTE)
Muelle de Portugal 41, 2ª.

U.G.T. - F.T.A.: C/ Puerto, nº 28, bajo izquierda.

CC.OO. Agroalimentario: Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7 - 1ª Planta.

S.U. : Avda. Martín Alonso Pinzón, nº7 - Bajo.

Si transcurridos diez días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula, o en cuanto a la cuantificación del descuelgue, se entenderá que procede la aplicación de la cláusula en los términos propuestos por la Empresa, sin perjuicio de la reclamación que proceda ante la jurisdicción competente.

Habida cuenta de la que propuesta de descuelgue emana de la Empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de 10 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, en el plazo de 48 horas a contar desde la comunicación de la Empresa, por cualquiera de las dos centrales sindicales componentes de la Comisión. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

Disposiciones adicionales.

PRIMERO. Las empresas entregarán al Comité Delegado de Empresa, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TC1 y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

SEGUNDO. Al objeto de que el personal pueda ser proporcionado en la clasificación de su categoría profesional en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedad en su puesto de trabajo, el Comité o Delegados de Empresa emitirá ante la Dirección de la misma informe para su posible ascenso.

TERCERO. Las empresas se ayudan a señalar las cantidades que el personal trabajador ha de percibir en concepto de aumento de productividad y otras mejoras laborables.

CUARTO. A partir de la firma del presente Convenio las empresas entregarán mensualmente a cada trabajador, un justificante de haber estado trabajando y estar dado de alta en la Seguridad Social, a fin de ejercer un mayor control sobre los días trabajados ante las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como para evitar los continuos problemas que se suscitan con los Servicios Médicos.

QUINTO. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa, siempre que se trabaje más dichas cuatro horas.

SEXTO. Las partes convienen en equiparar, gradualmente y año a año hasta alcanzar la equiparación total, la tabla salarial correspondiente a los trabajadores incluidos en el Grupo IV con respecto a los incluidos en el Grupo V. Para ello, se incrementarán la tabla salarial correspondiente al referido Grupo IV en un 1,5 % cada año, con independencia del incremento salarial que sufra el propio convenio, con ella se alcanzará la equiparación total de ambos grupos el último año de vigencia del presente convenio.

Disposiciones finales.

PRIMERO. En cada una de las empresas se examinará y concretará la aplicación de este convenio, comprometiéndose las partes a no negociar convenios sustitutorios a concurrentes durante su vigencia, a excepción de las partes que tengan Convenio propio.

SEGUNDO. Si la jurisdicción competente no aprobara alguna de las normas de este convenio, y de hecho desvirtuara el contenido del mismo a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las partes negociadoras.



TERCERO. A todos los efectos del presente convenio, constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá presentarse la aplicación de una a varias de sus normas desechando el resto.

CUARTO. En el mejor deseo de que los pactos de este Convenio se cumplan bien y honestamente, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, esta Comisión Paritaria entenderá de cuantas dudas a consultas pudieran producirse para la más correcta aplicación del presente Convenio durante la vigencia del mismo, se reunirá como máxima a los diez días de recibir el escrito de la otra parte.

Se faculta ampliamente a la Comisión Paritaria para vigilar el estricto cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte de la Empresa y trabajadores, y los acuerdos a los que llegue la Comisión Paritaria, si son adoptados por la mayoría de cada representación serán de obligado cumplimiento para Empresa y trabajadores, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.



TABLA SALARIAL CONVENIO CONSERVAS AÑO 2006**SALARIO P. ASISTENCIA****GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO**

Titulado Superior	1089,02	1,90
Sin Título Superior	950,55	1,90
Jefe de Fabricación	844,55	1,90
Encargado General	844,95	1,90
Encargado de Sección	736,38	1,90

GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Administración	988,65	1,90
Jefe de Sección Administrativa	926,79	1,90
Oficial 1ª	763,18	1,90
Oficial 2ª	697,55	1,90
Auxiliar	616,03	1,90
Aspirante 16 años	428,07	0,82
Aspirante 17 años	429,28	0,82
Telefonista	631,38	1,90

GRUPO III.- PERSONAL SUBALTERNO

Listero	622,45	1,62
Almacenero	671,36	1,62
Pesador	622,23	1,62
Conductor deAutomóvil	736,84	1,62
Guarda Jurado	736,84	1,62
Vigilante	736,84	1,62
Conserje	736,84	1,62
Portero	736,84	1,62
Ordenanza	736,84	1,62
Botones a Recaderos de 16 años	364,37	0,88
Botones a Recaderos de 17 años	471,80	0,88
Mujeres de a Limpieza	618,98	0,88

GRUPO IV.- PERSONAL DE FABRICACIÓN

Maestra	20,93	0,84
Oficial 1ª	20,42	0,84
Oficial 2ª	20,18	0,84

GRUPO V.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Maestro	21,38	0,84
Oficial 1ª	20,83	0,84
Oficial 2ª	20,50	0,84
Ayudante	20,24	0,84

GRUPO VI.- PERSONAL NO ESPECIALIZADO

Peón Ordinario	19,38	0,84
Auxiliar	19,11	0,84
Pinche de 16 años	12,26	0,84
Pinchede 17 años	20,24	0,84

GRUPO VI.-

Aprendiz 1 año	11,73	0,87
Aprendiz 2 años	19,00	0,87

Artículo 27º.- Plus Transporte 1,39

Artículo 28º.- Seguro de Accidente 15792,97

Artículo 29º.- Ayuda de Estudios 116,76

Artículo 30º.- Premio de Casamiento 67,99

Actualizada al IPC PREVISTO 2006 del 2%

2% sobre todos los conceptos, que es el IPC Previsto

1,5 % más sobre el salario base. Solo al grupo IV.