



XII CONVENIO COLECTIVO LA ALMORAIMA. 2007 - 2008 - 2009

Capítulo I

Artículo 1. **Ámbito personal**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos de la Empresa La Almoraima, S.A., así como los contratados mediante la modalidad contractual de fomento de empleo y prácticas reguladas por sus correspondientes normativas. La Empresa se compromete a no incentivar el despido.

Artículo 2. **Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años en su contenido normativo y de un año para las disposiciones económicas, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2009.

Quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia por cualquiera de las partes antes de la fecha de vencimiento de su vigencia e incrementándose, en este caso, los conceptos económicos y salariales en el mismo porcentaje que se determine oficialmente, al inicio de cada año, como inflación prevista para dicho período más un punto. Producida su denuncia y hasta tanto no se acuerde un nuevo Convenio, continuará aplicándose el presente en todo su contenido.

La entrada en vigor del presente Convenio conlleva la sustitución de las anteriores condiciones laborales por las que se establecen en esta nueva norma colectiva, al considerar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. En cualquier caso, la Empresa se compromete a garantizar las condiciones "ad personam" que se vinieran disfrutando.

Artículo 3. **Incremento salarial**

Las retribuciones para el año 2007 serán las reflejadas en el articulado del presente Convenio y en la tabla salarial anexa.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrase al 31 de diciembre de 2007 un crecimiento superior al 2,70 por ciento, se efectuará una revisión salarial por el exceso sobre dicho porcentaje, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007 y aplicándose proporcionalmente a todos los conceptos económicos devengados desde dicha fecha.



Sin necesidad de denuncia previa y antes de la finalización del mes de enero de 2008 se procederá a la convocatoria de la Mesa del XII Convenio Colectivo de La Almoraima para proceder a la negociación de los incrementos salariales correspondientes a dicho año.

Artículo 4. Clasificación del personal y organización

La clasificación del personal se efectuará por categorías, integradas cada una de ellas en sectores productivos. Los sectores productivos, a efectos de la organización de la Empresa serán los siguientes:

- a) Sector Ganadería - Agricultura
- b) Sector Montes - Corcho y Viveros
- c) Sector Casa Convento y Servicios
- d) Sector Mantenimiento y Apoyo a Administración Las categorías profesionales correspondientes a cada sector serán las siguientes:

a) Sector Ganadería - Agricultura:

- Jefe de Área
- Subsector Ganadería:
 - Capataces - Pastores
 - Vaqueros - Porqueros
- Subsector Cultivos:
 - Capataces - Oficiales de 1ª
 - Oficiales de 2ª

b) Sector Monte - Corcho y Viveros:

- Jefe de Área Forestal
- Subsector Monte:
 - Capataz - Guarda Mayor - Oficial de 1ª
 - Peones especializados
- Subsector Corcho:



- Encargado General - Peones especializados

- Oficiales de 1ª - Vigilantes

- Oficiales de 2ª

- Subsector Viveros:

- Encargado General - Capataces

- Peones especializados

- Subsector Caza:

- Guarda Mayor - Guardas

- Peones especializados

c) Sector Casa Convento y Servicios:

- Jefe de Área - Oficial de 1ª

- Peones especializados

d) Sector Mantenimiento y Apoyo a Administración:

- Subsector Mantenimiento:

- Encargado - Oficiales de 1ª

- Subsector Apoyo a Administración:

- Jefe Administración - Oficial 1ª Administrativo

- Oficial 2ª Administrativo

Con independencia de las actuales categorías consolidadas por el personal actualmente en activo, desde la entrada del presente Convenio los requisitos generales para acceder a los diferentes puestos o categorías serán los siguientes:

- Jefe de Área: Título Universitario Superior y capacidad gerencial demostrable

- Jefe Administración: Título de Diplomado Universitario y capacidad gerencial demostrable

- Encargado General: Formación profesional 2 grado y capacidad gerencial demostrable





- Encargado-Capataz: Formación profesional de 1 grado específico o BUP
- Oficial de 1ª: Formación profesional de 1 grado específico o BUP
- Oficial de 2: Graduado Escolar o equivalente

En todos los demás casos se necesitará certificado de estudios primarios.

Al personal fijo de La Almoraima, existente a la fecha de 1 de enero de 1991, no se le exigirán las citadas titulaciones para acceder a categorías superiores, incluida la de Encargado, siendo imprescindible el estar en posesión de la titulación requerida para aquellos trabajadores que ingresen a partir de dicha fecha.

Capítulo II

Artículo 5. Estructura salarial

Los conceptos salariales para todos los trabajadores durante el año 2007 serán los que figuran en el ANEXO I.

Tendrán consideración de salario, aquéllas percepciones económicas, en dinero o en especie, que los trabajadores perciban por la prestación de sus servicios profesionales. Quedan excluidos del mismo, los conceptos compensatorios de los gastos realizados por los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

En la estructura retributiva se distinguirá el Salario Base y los Complementos Salariales, quedando los últimos clasificados en alguna de las modalidades siguientes.

A) PERSONALES: Tales como antigüedad, titulaciones, idiomas o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que hubiesen sido valoradas al ser fijado el salario base.

B) DE PUESTO DE TRABAJO: Tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad o cualquier otro derivado de las características del puesto de trabajo, así como de la forma de realizarlo, siempre que comporten situaciones distintas a las de la actividad corriente y no hubiesen sido tenidas en cuenta en el momento de valorar el salario base. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.

C) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO: Tales como primas, incentivos, plus de actividad, horas extraordinarias o cualquier otro cuya percepción está relacionada con una mayor calidad o mayor cantidad de trabajo.

D) DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES: Tales como las gratificaciones

extraordinarias.

E) EN ESPECIE: Tales como manutención, alojamiento o cualquier otro beneficio que no forme parte del Salario Base.

Las retribuciones por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán tanto a la actividad realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio del incremento que tengan asignadas éstas últimas.

Artículo 6. Antigüedad

Durante el año 2007 los trabajadores fijos percibirán las siguientes cantidades mensuales en concepto de antigüedad, de acuerdo con los años de servicio en la Empresa:

Años de servicio	Cuantía mensual- Antigüedad
24 ó más	79,00 euros
23	76,33 euros
22	73,66 euros
21	70,91 euros
20	68,18 euros
19	65,47 euros
18	62,74 euros
17	60,02 euros
16	57,29 euros
15	53,62 euros
14	50,46 euros
13	46,36 euros
12	42,28 euros
11	38,10 euros
10	34,07 euros
9	29,97 euros
8	25,90 euros
7	21,82 euros
6	17,73 euros
5	13,54 euros
4	9,53 euros
3	5,26 euros

Desde el 1 de enero de 2008, los trabajadores fijos con 25 ó más años de servicio percibirán mensualmente, en concepto de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar la proporcionalidad de la tabla anterior y el incremento económico acordado para dicho año.

Igualmente y desde el 1 de enero de 2009, se establecerán las cantidades que correspondan para los trabajadores con 26, 27 ó más años de servicio.

Artículo 7. Plus de nocturnidad



Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22,00 horas y las 6,00 horas percibirán un plus de nocturnidad equivalente a un 25% del Salario Base, disponiendo de un descanso retribuido de 30 minutos, sin abandonar su puesto de trabajo.

Si la jornada se realizase entre el período denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado plus se abonará únicamente sobre las horas de jornada nocturna.

Cuando se realicen trabajos nocturnos con un solo tractor o cualquier tipo de maquinaria, el trabajador deberá estar asistido, a efectos de seguridad, de un ayudante con carnet de conducir.

Artículo 8. Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad

Se establece para todos los trabajadores cuyos puestos de trabajo comporten toxicidad, o impliquen un riesgo excepcional de peligrosidad o penosidad, siempre que exista un reconocimiento expreso y firme en tal sentido por Comité de Seguridad y Salud y no se puedan adoptar medidas de prevención necesarias para evitar los mencionados riesgos.

El importe del plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad será equivalente a un 20% del salario convenio.

Cuando el trabajador realice faenas utilizando productos fitosanitarios, dispondrá del tiempo adecuado para asearse antes de cada comida y a la finalización de su jornada.

Artículo 9. Plus festivos y jornada partida

Los días festivos que trabajen el personal, tanto de guardería como de ganadería, se pagarán a prorrata compensándoseles con un día de descanso o salario a elección del trabajador. El tiempo de disfrute de dichos descansos se efectuará en el plazo de una semana anterior o posterior al día de servicio realizado.

El personal de guardería que realice habitualmente jornada partida de mañana y tarde, percibirá un plus por importe de 600 euros/anuales, distribuidos en doce pagas.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Durante el año 2007, todos los trabajadores de la Empresa percibirán dos Pagas Extraordinarias completas en los meses de julio y diciembre, y 27 días de Paga Extraordinaria en el mes de marzo.

La paga extraordinaria del mes de marzo se incrementará a 28 días en el año





2008 y a 29 días en el año 2009.

Cada paga extraordinaria completa equivaldrá a una mensualidad de Salario Base, plus de convenio o responsabilidad según los casos y antigüedad.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquéllas que superen la jornada anual de 1.688 horas para el año 2007. El devengo de las horas extraordinarias comenzará a producirse una vez consumido el crédito de horas de trabajo que se señala en el artículo posterior, computándose como tales, desde este momento, aquéllas que superen la jornada diaria establecida en cada época del año.

En cualquier caso siempre tendrán el carácter de extraordinarias las horas que se realicen superando la jornada de nueve horas.

La empresa procurará realizar una distribución equitativa de las horas extraordinarias entre aquellos trabajadores del mismo Sector de Actividad, con idéntica categoría laboral y suficiente cualificación profesional para efectuar las tareas requeridas.

Las horas extraordinarias deberán respetar el tope máximo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y serán compensadas en tiempo de descanso o retribución económica, a elección del trabajador, conforme al siguiente baremo:

- a) Compensación por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.
- b) Compensación económica abonándose por el importe equivalente al de una hora ordinaria incrementada en un 75 por ciento.

Por parte de la Dirección se facilitará mensualmente al Comité de Empresa, relación de todas las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, tanto las compensadas en tiempo de descanso como las retribuidas económicamente.

Capítulo III

Artículo 12. Jornada y horario

Durante el año 2007 se fija una jornada en cómputo anual de 1.688 horas de trabajo efectivo y se distribuirá de la siguiente forma:





- Desde el 1 de mayo hasta el 9 de octubre, ambos inclusive, la jornada será de 8 horas diarias, de lunes a viernes, excepto para los colectivos destinados en guardería y ganadería, en cuyo caso, la misma jornada se distribuirá de lunes a domingo con descanso obligatorio de dos días.

- Desde el 10 de octubre hasta el 30 de abril, ambos inclusive, la jornada será de 7 horas diarias, de lunes a viernes, excepto para los colectivos destinados en guardería y ganadería, en cuyo caso, la misma jornada se distribuirá de lunes a domingo con descanso obligatorio de dos días.

No obstante lo anterior y en razón a las circunstancias de estacionalidad que condicionan la realización del trabajo, la Empresa dispondrá de un crédito de 15 horas de trabajo efectivo, dentro del cómputo anual anteriormente citado, para modificar en determinados períodos del año la duración de la jornada de trabajo, tanto en cómputo diario como semanal. Dicho crédito de horas no podrá ser utilizado cuando se precisen los servicios de los trabajadores una vez que hubiesen abandonado el Centro de Trabajo por finalización de su jornada. Igualmente y al objeto de optimizar la ocupación efectiva del Grupo de Tractoristas, la Empresa y el Comité establecerán la realización de turnos de trabajo de mañana y tarde, durante aquellas épocas que, en razón de la actividad, se considere necesario. El establecimiento de dichos turnos de trabajo se efectuará respetando el cómputo anual señalado en este artículo así como el horario diario vigente en cada momento.

Para la guardería del patio de corcho, se establecen turnos de 8 horas diarias durante todo el año, con descansos obligatorios de dos días por semana y sin superar el cómputo anual de la jornada señalada en el presente artículo.

Durante el viernes correspondiente a la semana de feria local así como en las dos vísperas de las festividades de Navidad, la jornada de trabajo se reducirá en cuatro horas, estableciéndose los horarios para dichos días de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa y considerándose dicha reducción de jornada como tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que las necesidades del Servicio no permitiesen disfrutar estos permisos parciales, en los días señalados, a la totalidad de los trabajadores, se procederá a establecer turnos de descanso en las fechas que se acuerden para compensar los mismos.

Durante el año 2008, la jornada en cómputo anual será de 1683 horas de trabajo efectivo, manteniéndose la distribución diaria actual y reduciéndose a 10 horas anuales el crédito de horas a disposición de la Empresa para modificar la duración de la jornada ordinaria de trabajo en determinados períodos del año.

Igualmente, durante el año 2009 se establece una jornada en cómputo anual, de 1678 horas de trabajo efectivo con la misma distribución actual y reduciéndose a



5 horas anuales el referido crédito a disposición de la Empresa.

Artículo 13. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de 23 días laborables o de 26 días laborables, ésta última si se disfrutan dentro del período comprendido entre los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive.

Dado que el personal del Sector Corcho no tiene la posibilidad de disfrutar sus vacaciones durante el período de verano, la duración de las mismas se establecerá, de forma alternativa, en 23 o 26 días laborables cada año.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo período o en dos períodos. En este último caso ninguno de ambos períodos podrá ser inferior a 11 días laborables.

En caso de que el trabajador opte por dividir sus vacaciones, para tener derecho a los 26 días a que se refiere el párrafo anterior, uno de los períodos vacacionales debe estar comprendido íntegramente entre los meses de noviembre a febrero, siendo la duración de este período de 15 días laborables.

La Dirección de la Empresa planificará junto con los representantes de los trabajadores el calendario de vacaciones, de forma que cada trabajador conozca el período de disfrute, al menos, con dos meses de antelación.

En el supuesto de que por necesidades del Servicio se modificara el período de vacaciones asignado a un trabajador, la duración del nuevo período vacacional siempre sería de 26 días laborables, con independencia de la época en que se disfruten.

Además de las fiestas anuales, legalmente establecidas, los trabajadores disfrutarán del día de San Isidro con carácter no recuperable.

Artículo 14. Transporte del personal

La Empresa pondrá los medios de transporte necesarios para llevar a los trabajadores desde el Centro de Trabajo a sus puestos y viceversa.

Artículo 15. Licencias del personal

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

1 Quince días naturales en caso de matrimonio.

2 Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo





domiciliario de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En el supuesto de la hospitalización, la duración del permiso será igual a la del período de ingreso en el establecimiento sanitario, con un máximo de 3 o 5 días, según si existe o no desplazamiento.

3 Si la enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, afecta a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de dos días para los supuestos en los que no se precise efectuar desplazamientos y de cuatro días, en los casos en que sea necesario realizarlos.

En el supuesto de la hospitalización, la duración del permiso será igual a la del período de ingreso en el establecimiento sanitario, con un máximo de 2 ó 4 días, según si existe o no desplazamiento.

4 Un día en caso de intervención quirúrgica leve de familiares hasta el 1er grado de consanguinidad, siempre que se acredite dicha intervención mediante el correspondiente certificado médico.

5 Un día en los casos de bautizo de un hijo o boda por familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

6 Un día por traslado del domicilio habitual.

7 Para concurrir a exámenes y pruebas de evaluación finales o liberatorias destinadas a la obtención de un título académico o profesional, hasta un máximo de 10 días debiendo justificar su asistencia a las mismas.

8 El tiempo utilizado en los casos de asistencia médica sin baja así como el empleado en reconocimiento médico anual, será computado como trabajo efectivo siempre que se ajuste al estricto necesario para asistir a los Servicios Médicos correspondientes.

Tanto en estos supuestos como en los de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar, la Empresa podrá requerir el correspondiente certificado médico o volante de visita médica al objeto de comprobar la adecuación entre la gravedad alegada y el tiempo de licencia empleado.

9 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.





No obstante lo anterior la mujer, por su voluntad, podrá sustituir esta reducción diaria de la jornada y acumularla en días completos por un total de 2 semanas a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

10 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

11 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del 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.

12 Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 16. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y supuestos asimilados

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo cuando se produzca la suspensión de la relación laboral por las siguientes causas:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio,

la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo cuando se produzca la suspensión de la relación laboral por los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o

inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

c) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En todos estos supuestos, cuando el período de suspensión coincida con el de las



vacaciones establecidas en el calendario laboral, se garantizará el disfrute completo de ambos derechos.

Artículo 17. Ropa de trabajo

Acorde con las necesidades derivadas de las funciones a realizar, la Empresa facilitará anualmente y durante el mes de junio, a aquéllos trabajadores que las precisen, las siguientes ropas de trabajo:

- Verano: pantalón y camisa

- Invierno: pantalón y chaquetilla o mono liguamente, cada dos años se entregará un par de botas o zapatos de trabajo. Asimismo, cada dos años se facilitará, a los trabajadores que lo necesiten por el trabajo asignado, un equipo completo de ropa de lluvia y botas de agua.

El desgaste prematuro de las anteriores prendas de trabajo, será subsanado por la Empresa facilitando otras nuevas, siempre que el trabajador haga entrega de las deterioradas y no se aprecie un uso incorrecto de las mismas.

En el supuesto de trabajadores contratados por un período de tiempo reducido, la ropa de trabajo facilitada por la Empresa se ajustará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Campo de Cádiz para este tipo de contratos.

Todos los trabajadores deberán estar dotados con los equipos de protección individual adecuados a las tareas a desarrollar.

Artículo 18. Ayuda escolar

Se creará una Comisión Paritaria constituida por Representantes del Comité de Empresa y de la Dirección de la misma, encargada de evaluar las peticiones de ayudas para estudios y la distribución de los importes de las mismas entre los solicitantes.

Durante el mes de Octubre de cada año, la Empresa aportará las cantidades que a continuación se indican, en razón al nivel de estudios cursados, lugar donde se realizan y subvenciones percibidas:

I. ESTUDIOS CURSADOS EN LA MISMA LOCALIDAD

I.a) Preescolar: 110,94 euros por cada hijo del trabajador que se encuentre matriculado en los mismos.

I.b) Estudios de Enseñanza primaria: 110,94 euros por cada hijo del trabajador que se encuentre matriculado en los mismos.

I.c). Estudios de Enseñanza Secundaria, Bachillerato o Formación profesional:

110,94 euros por cada hijo del trabajador que se encuentre matriculado en los mismos.

La misma ayuda se concederá a los hijos de los trabajadores que, cursando estudios de Enseñanza Secundaria, deban realizarlos fuera de su localidad y no tengan concedida beca oficial.

Estas ayudas se adjudicarán automáticamente a cada trabajador al acreditar la matriculación de sus hijos en los referidos estudios

II. ESTUDIOS CURSADOS FUERA DE LA LOCALIDAD

Solamente tendrán derecho a percibir ayudas por estudios realizados fuera de la localidad de residencia, aquellos hijos de trabajadores que sean beneficiarios de una beca concedida por el correspondiente Organismo Oficial y que justifiquen gastos - manutención, desplazamientos, matrícula y libros - superiores al importe económico de la subvención concedida.

Las aportaciones de la Empresa que a continuación se detallan pasarán a constituir un fondo común que se distribuirá la citada Comisión, entre los solicitantes con derecho a las mismas y cuyos importes variarán en razón a los gastos justificados y a cuantía de la citada beca de estudios:

II.a) Estudios de Enseñanza Secundaria, Bachillerato o Formación Profesional: 208,95 euros.

II.b) Estudios Universitarios: 417,97 euros

II.c) Por cada Ayuda concedida de las señaladas en el Apartado

I.b): 98 euros

En los estudios cursados fuera de la localidad (Apartado II) y por una sola vez a lo largo de los mismos, podrán concederse las ayudas señaladas a aquellos solicitantes que habiendo disfrutado de beca oficial durante el año anterior, no les fuera concedido en el siguiente. En estos supuestos, de los gastos justificados se descontará el importe de la beca desestimada.

Artículo 19. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos

La Empresa abonará en concepto de ayuda, a todos aquellos trabajadores que tengan un familiar a su cargo que sea disminuido físico o psíquico, la cantidad de 55 euros mensuales.

Los trabajadores deberán presentar previamente un certificado del organismo oficial.



Artículo 20. Baja por enfermedad o accidente

La Empresa complementará hasta el 100% del salario real en caso de accidente o enfermedad profesional. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, cuando exista hospitalización, se complementará igualmente hasta el 100% del salario real.

Cuando por consecuencia de la baja por enfermedad común o accidente no laboral, no sea hospitalizado, la Empresa completará el 100% de dicho salario durante los tres primeros días y a partir del día undécimo de la baja.

En el supuesto de que dicha baja tuviese una duración superior al mes, el complemento a percibir de la Empresa será idéntico al señalado para los supuestos de hospitalización.

Los trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional fuesen declarados en situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total para su profesión habitual, tendrán preferencia para ocupar otros puestos de trabajo acordes con sus condiciones físicas, siempre que en el momento de la declaración de invalidez exista la vacante apropiada dentro de las categorías definidas en el artículo 4 del presente Convenio. En estos supuestos, el salario a percibir por el trabajador será el que corresponda a su nueva categoría profesional.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador y en concepto de compensación por los gastos de sepelio, junto con la liquidación de devengos pendientes de percibir se incluirá una indemnización por importe de tres pagas de su salario base.

Artículo 21. Categorías equivalentes y trabajos de superior e inferior categoría

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las situaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y siempre dentro de categorías profesionales equivalentes. A estos efectos se considerarán categorías profesionales equivalentes las siguientes:

- Las de Encargado de todos los sectores productivos.
- Las de Capataces de todos los sectores productivos.
- Las de Peón Especializado de todos los sectores productivos.

Los trabajadores de superior categoría no podrán tener una duración superior a 6 meses durante 1 año, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a la categoría anterior o convocar la Empresa las pruebas para ocupar definitivamente

dicha plaza, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

Los trabajadores que desempeñen trabajos de superior categoría, percibirán las retribuciones de la categoría superior que estén desempeñando.

No obstante lo anterior y para el supuesto concreto de los Peones Especializados que tengan asignados esporádicamente operarios a su cargo sin presencia de Capataz, se establecerá un complemento por la diferencia de salario entre su categoría y la de Oficial 2ª, a devengar por cada día de trabajo en los que hubiese ejercido dicha responsabilidad.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa necesita destinar a un trabajador para que realice trabajos de inferior categoría, solo podrá hacerlo durante el tiempo imprescindible previo informe del Comité de Empresa, sin que dicha duración pueda extenderse a 3 meses, manteniendo el trabajador la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Artículo 22. Vacantes

La plantilla de personal fijo de La Almoraima afecto al presente Convenio queda establecida en 86 trabajadores, de los que un mínimo de 72 deberán estar contratados a tiempo completo y el resto como fijos discontinuos.

Las vacantes de personal fijo a tiempo completo que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y siempre que se superen las 72 plazas mínimas de plantilla, se cubrirán, en fase de promoción interna, por el personal fijo discontinuo de mayor antigüedad, con independencia del Sector de Producción al que pertenezcan y manteniendo sus mismas categorías profesionales.

Las vacantes de fijos-discontinuos producidas por el anterior proceso, se cubrirán dentro del Sector de Producción que determine la Empresa y, al menos, en categorías profesionales similares a las de las plazas vacantes que han originado la citada promoción interna.

Dichas plazas se ofertarán a los trabajadores eventuales que ostenten mayor número de jornadas reales, en el sector y puesto de trabajo de la plaza a cubrir, durante los dos años anteriores a la fecha de la nueva vacante.

En cualquier caso, el personal fijo discontinuo que ingrese en la plantilla de La Almoraima prestará servicios durante un período anual idéntico a la media del que hubieran venido realizando durante los dos últimos años como personal eventual y sin que este pueda ser inferior a ocho meses.

El llamamiento anual de los fijos discontinuos se realizará documentalmente con una antelación de quince días.



Las vacantes por jubilación deberán estar previstas, al menos, tres meses antes del hecho causante.

Artículo 23. Prevención de riesgos

La Empresa pondrá los medios necesarios para cumplir lo legislado en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello creará el Comité de Prevención de Riesgos Laborales que será paritario con las competencias previstas en la Ley de referencia.

Las horas utilizadas por los Delegados de Prevención en la reunión trimestral del mencionado Comité, así como las derivadas de su formación en estas materias y las empleadas en acompañar a los Inspectores de Trabajo y comparecer en los casos de accidentes graves no serán descontadas de las que tienen asignadas como miembros del Comité de Empresa.

REVISIONES MÉDICAS:

La Empresa hará las gestiones necesarias para que realicen a todos los trabajadores una revisión médica, al menos, anualmente.

Artículo 24. Comisión paritaria

Se creará una Comisión Paritaria entre Empresa, Comité y Secciones Sindicales, que se reunirá al menos una vez cada tres meses, para vigilar el cumplimiento del Convenio así como las diferentes interpretaciones que tuvieran lugar, de cualquier artículo del mismo.

Artículo 25. Representantes del personal comité de empresa

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 40 horas, dentro de la jornada laboral.

Dichas horas podrán acumularse a uno o varios miembros de dicho Comité.

El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales.

Asimismo tendrán derecho a la utilización de la fotocopiadora y multcopista, si existiese en la Empresa.

La Empresa instalará los tabloneros de anuncios necesarios para uso exclusivo del Comité.

La Empresa facilitará un local adecuado para la realización de Asambleas de los



trabajadores.

Estos derechos y competencias se amplían con los previstos en los artículos 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición de rango superior.

SECCIONES SINDICALES

De acuerdo con lo previsto en la LOLSS se constituirán las secciones sindicales, teniendo cada una de ellas un crédito de 40 horas mensuales para desarrollar su labor.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Póliza de accidentes

La Empresa mantendrá su póliza de accidentes y enfermedad la cual será renovable anualmente, incrementándose las indemnizaciones en el mismo porcentaje que se pacta para los salarios en el artículo 3 del presente Convenio. Copia de dicha póliza se entregará anualmente al Comité de Empresa.

Artículo 27. Plan de jubilación

Para aquellos trabajadores que voluntariamente suscriban la póliza del Plan de Jubilación, la Empresa se compromete a aportar la cantidad de 21,54 euros/mes, siempre que la cuota del trabajador sea igual o superior a dicho importe.

La aportación de ambos se revalorizará a razón de un diez por ciento anual, conforme a las estipulaciones de la póliza.

Artículo 28. Formación profesional

La Empresa se compromete a tratar de concertar con el FORCEM de Andalucía cursos de formación para sus trabajadores, cuya celebración se realizará dentro de la jornada laboral.

Artículo 29. Jubilación

En consonancia con la política de viabilidad económica acordada en anteriores Convenios Colectivos y reflejada en los actuales artículos 22 y Disposición Final Primera, ambas partes acuerdan establecer la jubilación obligatoria de los trabajadores a la edad de 65 años, siempre que los mismos tengan cubierto el período mínimo de carencia para tener derecho a la prestación por jubilación.

En el supuesto de que el trabajador no tuviese cubierto dicho período de carencia, continuaría prestando los servicios hasta alcanzar la cobertura del mismo, procediéndose a su jubilación desde dicho momento.



Los trabajadores que se jubilen por cumplimiento de la edad señalada percibirán una indemnización por el importe de tres mensualidades de su salario base.

Disposiciones transitorias

Primera.

A efectos de determinar los posibles puestos de trabajo afectados por las condiciones descritas en el artículo 8 del presente Convenio, se acuerda solicitar el correspondiente informe técnico a la Mutua de Accidentes de Trabajo ASEPEYO o a cualquier otra Entidad autorizada oficialmente para evaluar los riesgos inherentes a dichos puestos.

Segunda.

En la nómina correspondiente al mes de octubre se abonarán las nuevas retribuciones pactadas y los atrasos devengados por aplicación de los citados incrementos salariales.

Disposiciones finales

Primera.

La Dirección de La Almoraima, S.A. y sus trabajadores fijos son conscientes de la necesidad de adecuar la organización de la plantilla y de los diversos sectores de la Empresa, al objeto de alcanzar la necesaria viabilidad económica de la misma dentro del Sector Público y entienden que los pactos alcanzados van encaminados a dicha finalidad.

A tal efecto se creará una Comisión entre Representantes de los Trabajadores y Dirección de la Empresa tendente al estudio de posibles situaciones de jubilaciones anticipadas, incapacidades laborales, etc.

Segunda.

La Dirección de La Almoraima, S.A y el Comité de Empresa, se comprometen a buscar, conjuntamente, las soluciones necesarias tendentes a conseguir una ocupación óptima del personal durante todo el año y, en este sentido, evitar los posibles problemas que puedan producirse por motivos climatológicos, estacionales o de falta de producción.

En cualquier caso, los acuerdos que se concreten deberán garantizar los derechos económicos, profesionales y laborales de todos los trabajadores, siempre a tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.





Rendimiento Patio de Corcho

Con independencia de la jornada laboral reflejada en el presente Convenio, se establece el rendimiento del Patio de Corcho en las siguientes cantidades:

a) COCER: doce calderadas diarias (seis calderadas por caldera) con el peso que determine el volumen del fardo. La cuadrilla de cocer estará compuesta por cuatro operarios, incluyendo boquillero y maquinista, que deberán dejar el corcho colocado y listo para calibrar.

b) CALIBRAR: tres calibrados, junto con un peón para estibar y otro para colocar corcho, calibrarán las doce calderadas de cocción, separando los calibres, quince arriba y quince abajo, refugo, verde y crudo.

c) ESCOGIDO: cada escogedor realizará al día una de las siguientes tareas por calibre:

-8/11; seis fardos

-11/13; siete fardos

-13/15; ocho fardos

-15/18; ocho fardos

-18/24; ocho fardos

Para cuatro escogedores se emplearán dos peones que a su vez ayudarán al enfarde.

Cuarta

Comisión Paritaria de Interpretación

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación compuesta por tres miembros de la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la Representación de los Trabajadores, a la que se podrán incorporar, con voz pero sin voto, los asesores que cada parte estime conveniente.

Dicha Comisión Paritaria resolverá las posibles discrepancias que, sobre la interpretación del texto del presente Convenio, puedan plantear las partes afectadas por el mismo.

Los acuerdos se adoptarán mediante resolución escrita, siendo necesaria su validez, la aprobación de la mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión Paritaria.



En el supuesto de que no se alcanzase acuerdo mayoritario, se enviará a los interesados copia del Acta de la reunión con los posicionamientos de cada parte, al objeto de que puedan acudir a los órganos jurisdiccionales o aquellos otros que las partes designen para la resolución del conflicto planteado.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte, debiéndose promover su convocatoria con una antelación mínima de siete días y acompañándose del orden del día a tratar en la misma.

Los acuerdos alcanzados tendrán el mismo valor que el resto de las normas contenidas en el presente Convenio. A efectos de comunicaciones, la Comisión Paritaria estará domiciliada en la Sede Social de "La Almoraima, S.A." (Castellar de la Frontera).

XII Convenio colectivo la Almoraima, s.a. Retribuciones año 2007

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	TOTAL	TOTAL
	BASE ANUAL (1)	RESPONSAB. ANUAL (2)	JULIO (4)	DICIEMBRE (5)	MARZO (3)	RETRIBUC. ANUAL	RETRIBUC. MENSUAL (6)
JEFE DE ÁREA	27.580,80	1.312,50	2.407,77	2.407,77	2.164,29	35.873,07	2.407,77
TEC. INFORMÁTICA	27.574,44		2.297,87	2.297,87	2.068,08	34.238,26	2.297,87
JEFE ADMINISTRACIÓN	20.596,08	1.312,50	1.825,71	1.825,71	1.643,14	27.203,08	1.825,71
ENCARGADO GENERAL	19.168,92	1.312,50	1.706,78	1.706,78	1.536,10	25.431,02	1.706,78
CAPATAZ	14.080,92		1.173,41	1.173,41	1.056,07	17.483,81	1.173,41
OFICIAL DE 1ª	12.683,76		1.056,98	1.056,98	951,28	15.749,00	1.056,98
OFICIAL 1ª ADMÓN.	12.683,76		1.056,98	1.056,98	951,28	15.749,00	1.056,98
OFICIAL DE 2ª	12.074,64		1.006,22	1.006,22	905,60	14.992,68	1.006,22
OFICIAL 2ª ADMÓN.	12.074,64		1.006,22	1.006,22	905,60	14.992,68	1.006,22
VAQUERO	11.796,84		983,07	983,07	884,76	14.647,76	983,07
PASTOR	11.796,84		983,07	983,07	884,76	14.647,76	983,07
GUARDA	11.796,84		983,07	983,07	884,76	14.647,76	983,07
PEÓN ESPECIALIZADO	11.344,80		945,40	945,40	850,86	14.086,46	945,40
AUX. ADMINISTRACIÓN	11.152,56		929,38	929,38	836,44	13.847,76	929,38
LIMPIADORA	10.552,32		879,36	879,36	791,42	13.102,46	879,36

(Valores expresados en Euros)

- (1) Corresponde a doce pagas mensuales ordinarias
- (2) Corresponde a doce pagas mensuales ordinarias.
- (3) Corresponde a 27 días de paga extraordinaria.
- (4 y 5) Corresponde a 30 días de paga extraordinaria.
- (6) Incluye la parte proporcional del Plus de Responsabilidad.