



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE PINZÓN S.C.A. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2006/2007/2008.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Pinzón S.C.A. (Código 4104782), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.-Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Pinzón S.C.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Segundo.-Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.-Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.-Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la provincia.

Sevilla, 1 de octubre de 2007.-El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE PINZÓN S.C.A. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2006/2007/2008.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal al servicio de Pinzón, S.C.A. (en adelante Pinzón), bien en el



centro de trabajo actual, o cualquier otro centro de trabajo que la citada Cooperativa pudiera tener en un futuro.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en este Convenio, se aplicarán a todas las faenas o actividades con que cuentan en la actualidad o pueda contar en el futuro la Cooperativa.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores dentro del ámbito establecido en los artículos 1 y 2 de este Convenio, independientemente al régimen de afiliación a la seguridad social.

La Cooperativa se compromete a la incorporación de los trabajadores con relación laboral indefinida al Régimen General de la Seguridad Social, estableciendo como criterio de prioridad la antigüedad y edad de los trabajadores. Durante el primer año de vigencia, la empresa incorporará a todos los trabajadores fijos con edad superior a 50 años al Régimen General.

Las partes se reunirán a lo largo de la vigencia del Convenio para analizar la incorporación al Régimen General.

Se regirán así mismo por las normas de este Convenio, el personal técnico, mandos intermedios, así como el personal operativo en áreas de administración, área de cultivo, área de desmotación, áreas de talleres y repuestos, área de hilatura, área de planta de tomate y área de servicios generales.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, contados desde el 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre del año 2008, ambos inclusive, cualquiera que sea a fecha de su firma y la publicación por la autoridad laboral.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si con tres meses de antelación a la fecha o a la de vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Para la aplicación salarial que haya que efectuar finalizado el año 2006 se aplicará una subida general del 4% a todos los conceptos salariales fijados en el presente Convenio respectivamente para los años 2006, 2007 y 2008. Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, superase el 4%, la subida salarial será el IPC más 0,5%.



Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reunirán en el mes de enero de cada año de vigencia para actualizar todos los conceptos salariales y suplidos.

Artículo 5. Formación y cualificación.

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores de esta cooperativa, acuerdan:

1. Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito la formación necesaria para los trabajadores dentro de la Cooperativa, de tal forma que permita a los trabajadores de la Cooperativa la movilidad funcional entre las distintas áreas de actividad con la consiguiente poli valencia.
2. Se estará lo que disponga el acuerdo estatal de formación continua.

Artículo 6. Categorías profesionales.

Los trabajadores se clasifican en las diferentes Áreas (Administración, Cultivos, Desmotación, Talleres y Repuestos, Hilatura, Servicios Generales y Tomatera), teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo A:

- Gerente.

Grupo B:

- Jefes de Sección.
- Oficiales Técnicos.

Grupo C:

- Especialistas de las distintas Áreas.

Grupo D:

- Cualificados de las distintas Áreas.

Grupo E:

- Auxiliares de las distintas Áreas.
- Limpiador/a.
- Peón.





Descripción de los grupos profesionales:

Grupo A:

Se aplicará a trabajadores con categoría profesional de directores.

Grupo B:

Se aplicará a aquellos trabajadores que aún sin contar con la titulación superior, ejerzan su actividad en puestos de máxima responsabilidad teniendo personal a su cargo (Jefe de Sección) o que desarrolle su trabajo con eficacia similar a la de un titulado.

Grupo C:

Se aplicará en aquellos trabajadores que hayan alcanzado un nivel de alta especialización en su trabajo, y que aún sin contar con una titulación media, ejerzan su actividad y trabajo en puestos de responsabilidad, dependiendo del jefe de sección.

Grupo D:

Se aplicará a todos los trabajadores fijos o con contrato en periodos definidos que tengan experiencia en su puesto de trabajo.

Grupo E:

Se aplicará para aquellos trabajadores que sean contratados como aprendices, para faenas que no requieren experiencia o que realizan circunstancialmente trabajos de carácter general.

Se procurará la mayor movilidad funcional entre las distintas áreas de la empresa dentro de cada grupo profesional.

Trabajos de inferior y superior categoría.

Si por circunstancias de carácter excepcional los trabajadores tuvieran que realizar trabajos de categoría inferior a la que tienen reconocida, conservarán la retribución correspondiente a su categoría.

En los casos en que se realicen tareas de categoría superior a la que corresponde, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las partes que firman el presente convenio, en cuanto a compensación y





absorción, estarán a lo dispuesto en el número V del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento.

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento de este convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del convenio:

Composición: La Comisión estará constituida por 8 miembros, 4 de los cuales representan a la Cooperativa Pinzón, y otros 4 a la parte social, que serán elegidos entre los representantes legales de los trabajadores.

Esta Comisión, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- Controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio.
- Interpretación y aclaración del convenio.
- Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Procedimiento: La Comisión Mixta se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes.

En cada reunión se hará levantamiento de actas, que serán firmada por las partes tanto un original para la Cooperativa como para la representación social.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta, deberán ser resueltos en el plazo de diez días desde la fecha de notificación.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión, tendrá fuerza vinculante para las partes, complementando con la misma fuerza de obligar este convenio.

De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la comisión, queda expedita la vía Jurisdiccional Laboral para aquellas de las partes que considere necesaria para su intervención.

Artículo 9. Derecho supletorio.



Para las cuestiones no previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y por el Convenio Provincial del Campo de Sevilla y demás disposiciones vigentes en cada momento.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Principio general.

La contratación de personal y la organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de Pinzón, S.C.A.

Artículo 11. Contratación.

La Cooperativa deberá cumplimentar los trámites, en materia de contratación que en cada momento resulten establecidos por ley o por normas administrativas al respecto.

El personal ocupado en Pinzón, S.C.A., clasificará según la permanencia en la empresa, en los siguientes:

A) Personal fijo: Todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias actividades de la cooperativa, y transcurren 11 meses ininterrumpidos desde la fecha en que hubiere iniciado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad son inferiores a 15 días consecutivos.

B) Fijo de trabajos discontinuos: Son aquellos trabajadores cuya actividad en la Cooperativa son contratados para realizar trabajos de carácter fijos-discontinuos y no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Adquirirán tal condición quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 alternos en distintas faenas o tareas de la Cooperativa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición teniendo preferencia respecto a los trabajadores eventuales. En cuanto a la forma de llamamiento ésta se hará mediante comunicación previa de al menos 5 días de antelación del inicio de la faena o tarea, dicha comunicación se efectuará de manera fehaciente (correo certificado, telegrama, burofax o cualquier otro sistema que garantice dicho llamamiento). Simultáneamente se comunicará al representante de los



trabajadores o Comité de empresa cuando lo hubiere. El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos- discontinuos y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares.

Igualmente el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de la Cooperativa.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

En el supuesto que la actividad laboral se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente sin necesidad de cumplir los 5 días de preaviso estipulado.

Garantizándose por parte de la empresa 180 días de trabajo condicionado a las necesidades de la empresa y a los factores climatológicos, debiendo comunicarse al trabajador dichas circunstancias.

El salario por día trabajado de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{SB \times 455 \text{ días}}{274}$$

274

SB: Salario base diario de la categoría profesional del trabajador fijo de la misma categoría profesional

Orden de llamadas y cese y escalafones y/o listados de fijos-discontinuos.

La Cooperativa en el momento que contrate fijos-discontinuos confeccionará un escalafón por áreas de las Cooperativas de dichos trabajadores para cada una de los grupos profesionales del Convenio, por orden de días trabajados en la Cooperativa, en el que habrá de constar respecto de cada trabajador incluido en el escalafón siguiente:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de la adquisición de la condición fijo-discontinuo.
- Días trabajados en la empresa desde el día de la fecha para el que se adquirirá tal condición.





- Número de orden en el listado.

El número de orden dentro del escalafón será en función del tiempo total trabajado en la Cooperativa, de manera que el trabajador que mayor número de días tenga trabajado, en dicho centro de trabajo, tendrá necesariamente un número de orden preferente por antigüedad en orden decreciente y diferenciado por grupo profesional, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajado, y así sucesivamente.

La Cooperativa estará obligada a llamar a los trabajadores Fijos de trabajos Discontinuos por riguroso orden de número en el escalafón. En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un escalafonado sin tener en cuenta el orden riguroso en el escalafón, el trabajador fijo del trabajador discontinuo, que le corresponda por turno de escalafón ser llamados, tendrá derecho a tanto salario como haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente.

No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.

No acudir a la llamada porque esté trabajando y en alta en otra empresa. El primer año el trabajador guardará su derecho preferente en el escalafón y en el mismo puesto.

Se considerará Baja Voluntaria:

- No acudir al llamamiento sin causa justificada conllevará la desaparición en el escalafón, y se entenderá baja voluntaria.

- La reincorporación al puesto de trabajo 4 días posteriores al llamamiento sin que exista justificación.

- Una vez llamado el trabajador si éste abandona el trabajo sin causa justificada, se entenderá baja voluntaria.

Ceses.

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la cooperativa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de la campaña. Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores Fijos-Discontinuos.





Personal eventual: Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar. Transcurrido once meses de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

Las empresas entregarán copia a los trabajadores eventuales de la comunicación de la contratación que éstas realizarán al Servicio Andaluz de Empleo.

Artículo 12. Hojas de salarios.

La Cooperativa vendrá obligada a confeccionar las correspondientes hojas de salarios incluyendo los mismos, así como los datos de empresa y trabajador, entregándose a éste sea fijo, temporero o eventual, o cualquier otra modalidad contractual, un duplicado de aquélla.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales, una vez superados los siguientes periodos de prueba:

Grupo A	6 meses
Grupo B	2 meses
Grupo C	2 meses
Grupo D	30 días
Grupo E	2 semanas

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos con la empresa, contados desde la fecha con que se hubiese comenzado la prestación de servicios a la misma. No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

Artículo 14. Jornadas de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo normal en la Cooperativa será de 40 horas semanales, normalmente de lunes a viernes.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en la Cooperativa, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, compensando el circunstancial exceso de horas de algunos días con el defecto de otros, siempre que se respeten las 40 horas semanales. No obstante el exceso de horas semanales trabajadas sobre las 40 horas serán extraordinarias si no se compensa con la semana completa de trabajo.

La jornada intensiva se aplicará preferentemente en todas las áreas de trabajo, siempre que las necesidades de los mismos y de la Cooperativa lo posibiliten,



especialmente en las recolecciones. Siendo de obligado cumplimiento según este Convenio del 15 de junio al primer lunes de septiembre.

En las jornadas intensivas o continuadas, la Cooperativa está obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Por periodos intensivos se entienden los que se realicen de forma continuada.

En jornada partida, no existe tiempo de descanso, por lo tanto no se abandonará el puesto de trabajo.

Así mismo, se determina que no se realizarán guardias en las secciones de talleres, almacén y oficinas del 1 de diciembre al 31 de enero, salvo por causas de fuerza mayor.

Se exceptúan los trabajos que se realicen al amparo de la legislación vigente, donde por su esfuerzo se reduce el horario diario.

Artículo 15. Trabajos en domingo y festivos.

Se abonarán con un recargo de 31,65 euros sobre su salario normal.

En campañas y en turnos, los domingos que se trabajen fuera del computo semanal, se abonarán además como horas extras.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal fijo a que se refiere este Convenio disfrutará al año de 23 días laborables de vacaciones retribuidas, entendiéndose como laborables a estos efectos de lunes a viernes, excluyendo festivos. De mutuo acuerdo entre la Cooperativa y trabajador se podrá dividir en dos periodos.

Se fijará un calendario de vacaciones y el trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 17. Inclemencias climatológicas.

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridos dos horas de trabajo. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50% por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda al pago de las horas trabajadas por tal



recuperación.

El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora y siempre, dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario y por tanto a favor del trabajador transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Iguals normas se tendrán en cuenta en el supuesto de que la suspensión del trabajo se produzca por otras causas imprevistas, totalmente ajenas a la voluntad de los trabajadores, si éstos fueran los contratados por el empresario y se hubiesen presentado en el lugar de trabajo a la hora prevista.

Artículo 18. Trabajo nocturno.

Los trabajadores de trabajos o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento de 15,82 euros. Quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche.

Si la jornada se realizase, parte entre el periodo denominado nocturno o el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 19. Salario base.

Se establece un salario base de este Convenio, para los trabajadores de esta Cooperativo que para el presente año 2006 será el siguiente en función a su grupo profesional:

Grupos	Sal. Base. mes
Grupo A	1.279,63 euros
Grupo B	1.142,09 euros
Grupo C	998,09 euros
Grupo D	850,24 euros
Grupo E	752,49 euros

Artículo 20. Antigüedad.

Los trabajadores fijos percibirán anualmente una paga por antigüedad que



oscilará en función a los años de servicio que hayan prestado en la empresa.

Dicha paga de antigüedad será abonada por la empresa en el mes que el trabajador alcance la antigüedad en la misma, pudiendo ser prorrateada mensualmente.

Los fijos discontinuos percibirán dicha paga en función al tiempo efectivo de trabajo, de forma que cada 274 días de trabajo efectivo equivalen a un año de trabajo, a efectos de la paga de antigüedad.

Cuantía de la paga de antigüedad:

Al cumplir	Cuantía paga antigüedad
3 años	4 días
4 años	7 días
5 años	10 días
6 años	13 días
7 años	16 días
8 años	19 días
9 años	22 días
10 años	25 días
11 años	28 días
12 años	31 días
13 años	34 días
14 años	37 días
15 años	40 días
16 años	42 días
17 años	44 días
18 años	46 días
19 años	48 días
20 años	50 días

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Se fijan tres gratificaciones extraordinarias para los trabajadores fijos y que consistirán en el número de días de salario base de cada categoría que se indica, y a abonar en las fechas que también se señalan:

- A) De 30 días, a abonar en el mes de julio.
- B) De 30 días, a abonar en el mes de diciembre.
- C) De 30 días, a abonar a final de marzo.



Artículo 22. Dietas.

Cuando el trabajador deba de trasladarse de forma accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo jornal que los trabajadores perciban y gastos de traslado, deberá abonárselas una dieta diaria, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia, en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

Los gastos de alojamiento correrán a cargo de la Cooperativa.

A tal efecto, se cuantifica para el año 2006 de la manera siguiente:

Dieta Completa	24,61 euros
Media Dieta	12,30 euros

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acceden a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.

- Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes; en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de fiutos percederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las 40 horas semanales siempre y cuando no se compensen con la semana completa de trabajo, con los límites marcados por la legislación vigente.

En este caso, el valor de la hora extraordinaria se calculará en función a la cuantía prevista en el Convenio Colectivo del Campo de la Provincia adaptando su valor a los diferentes grupos profesionales, siendo el valor de la hora extra para el año 2006 la siguiente:

Grupos	Valor hora extra
Grupo A	10,48
Grupo B	9,84
Grupo C	9,58
Grupo D	9,50
Grupo E	9,46

La Cooperativa podrá acordar con los representantes legales de los trabajadores



la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, a razón de 2 horas de descanso para cada hora trabajada.

Si por necesidades organizativas de la Cooperativa, teniendo en cuenta los turnos establecidos se tuviera que trabajar alguno de los 14 días festivos del calendario laboral, estos tendrán carácter de horas extraordinarias.

Artículo 24. Plus kilometraje.

Si por necesidades de la cooperativa algún trabajador se tuviera que desplazar para realizar cualquier tipo de trabajo dentro de su jornada normal, en situación nonnalla cooperativa pondrá a disposición del trabajador un vehículo de la empresa para estos desplazamientos.

En caso de que el trabajador tuviera que utilizar su vehículo propio, se establece un plus de kilometraje en beneficio del trabajador que para el año 2006 la cuantía asciende a 0,23 euro/km.

Las percepciones por este concepto tendrán en cualquier caso un límite previsto en la legislación vigente.

Artículo 25. Desgaste de herramientas.

Las herramientas de trabajo serán normalmente facilitadas por la Cooperativa. En caso de no ocurrir así el trabajador percibirá un plus por jornada efectiva de trabajo, cuya cuantía para el año 2006 asciende a 0,20 euros/día.

Artículo 26. Plus de productividad.

La representación social, consciente de la repercusión que lo pactado tiene en la economía de la Cooperativa, conviene establecer y divulgar los medios precisos para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

Para el área de hilatura se establece un plus de productividad de 142 euros para el año 2006 y este se incrementará en 0,17 euros de hilo producido diario, con un mínimo de 8.000 kg/día.

Se entenderá este mínimo diario por las 24 horas y los 3 turnos.

Se entenderá que sólo repercutirá si se supera el mínimo de 8.000 kg/día.

Si no se llegara a producir el mínimo de los 8.000 kgs/día, los kgs que falten se descontaran de la cuantía mensual resultante de plus de productividad mensual, a razón de 0,17 euros por kg.

No será objeto de descuento alguno si se produjera alguna incidencia ajena al



trabajador, tales como:

- Causas de fuerza mayor que conllevara tener que parar la planta de hilatura como averías, cortes de luz, subida de tensión, averías de calas y manuales, etc.
- Los días de limpieza.
- No computarla si un día se usa un titulo de hilo inferior a NE14.
- Cuando haya cambio de hilo.

Si por causas de fuerza mayor, ajenas a la empresa y a los trabajadores, se tuviera que parar la planta de hilatura, estos días no computarán en perjuicio de los trabajadores.

El cómputo se establecerá mensualmente y se abonará en la nómina con carácter de plus de productividad.

Artículo 27. Complementos.

1.º Incentivos:

Todos los trabajadores de esta Cooperativa cobrarán en su nómina la cantidad de 126,55 euros para el año 2006, al mes a partir de que cumplan 3 años de antigüedad en la Cooperativa, en concepto de incentivos.

2.º Jefes de sección:

Todos los jefes de sección de las diferentes áreas cobrarán en nómina la cantidad de 316,40 euros para el año 2006 al mes, por ser la persona ejecutiva de máxima responsabilidad en una sección determinada, teniendo bajo su mando a todo el personal que preste sus servicios en ella.

3.º Personal a su cargo:

Todo trabajador que tenga personal a su cargo y siendo responsable de ellos, cobrará en nómina la cantidad de 77,44 euros al mes para el año 2006, por ejercer esta responsabilidad.

4.º Sello agrícola:

La Cooperativa pagará a todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe del sello de cotización a la Seguridad Social mientras el trabajador preste sus servicios en esta Cooperativa en el Régimen Especial Agrario.

5.º Otros:





Este complemento lo establece el propio Consejo Rector, mediante convenio particular con el trabajador.

Capítulo IV. Beneficios sociales.

Artículo 28. Licencias retribuidas.

La Cooperativa concederán a su personal fijo y fijo discontinuo que lo solicite, licencias retribuidas en los supuestos siguientes:

- a) De cinco días, en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos.
- b) De tres días en caso de nacimiento de hijos, o adopción o acogimiento de menor de nueve años.
- c) De veinte días en caso de matrimonio.
- d) De un día por bautizo, o boda de los hijos.
- e) De un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- f) De dos días en los casos de fallecimiento de abuelos y hermanos políticos, y de tres días en los casos de intervención quirúrgica o de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tales circunstancias se acrediten debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, debidamente acreditado según las disposiciones legales vigentes.
- h) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en la convocatoria de los correspondientes centros docentes, previa justificación de hallarse matriculado. Perderán este derecho quienes resulten suspendidos en la mitad o más de las asignaturas en que se haya matriculado, dejen de presentarse a examen en igual número de asignaturas o no aprueben alguna de estas convocatorias consecutivas.
- i) De tres días por enfermedad infectocontagiosa de hija o hijo menor de nueve años (varicela, sarampión, rubeola, paperas).
- j) De un día por traslado del domicilio habitual.
- k) Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para acompañar a consulta médica a hija o hijo (natural o adoptivo) menor de nueve años.



l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo habitual.

n) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras permanezca en esa situación.

Los días de licencia a que se refieren los apartados A, B, D, E, F, G y J, podrán ser aumentados hasta dos más, cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios, éste tenga que desplazarse y previa la oportuna justificación de tal circunstancia.

En los supuestos de trabajadores fijos discontinuos, estas licencias se concederán únicamente dentro del periodo efectivo de trabajo.

Se podrán disfrutar de forma alterna los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad de familiar.

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- A un periodo de hasta un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El periodo de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores/a. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

- Adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de ésta edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción/Acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizara el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Lactancia.



Las trabajadoras, tendrán derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un disminuido físico o psíquico, o algún ascendiente hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad a su cargo y que conviva con el trabajador, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Ayudas por fallecimiento.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador fijo y fijo discontinuo, el empresario abonará a sus herederos legítimos una mensualidad y media de salario base de la categoría que ostentaba aquel.

En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo el trabajador eventual percibirá una mensualidad y media del salario base de la categoría que ostente éste en el momento del accidente.

Artículo 30. Jubilaciones.

Todo trabajador fijo y fijo discontinuo con un mínimo de 5 años de antigüedad en la empresa, percibirá de ésta al jubilarse, siempre que promueva su jubilación dentro del año en el que cumpla los 65 años de edad, dos mensualidades del salario base correspondiente a su categoría al tiempo del cese definitivo.

Con carácter excepcional, percibirán la misma gratificación, quienes teniendo ya cumplidos los 65 años o más, soliciten su jubilación dentro del ámbito temporal del presente convenio.

Artículo 31. Seguridad e higiene en el trabajo.



En cuanto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, la Cooperativa y los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante las partes llegan al acuerdo de comprometerse a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en las diferentes áreas de la Cooperativa relativo a seguridad e higiene en el trabajo. Así mismo las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en la Cooperativa y se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados, difundiendo las obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de prevención previstas en la Ley 31/95.

Obligaciones básicas de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, se contempla la participación conjunta de empresarios y trabajadores, en relación con la sensibilización en materia de prevención de accidentes, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para la planificación, programación y control de gestión respecto a la mejora de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Conscientes de su necesidad, exponemos los deberes y obligaciones más elementales en esta materia, extraídos del texto de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Obligaciones de los empresarios.

1. Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1).
2. Garantizar de forma específica, a los trabajadores a su servicio, todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.2).
3. Desarrollar una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, disponiendo de los medios necesarios para la adopción de las medidas de prevención (art. 14.2).
4. Cumplir las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales (art. 14.3).
5. Adaptar el trabajo a la persona, en particular a lo que respecta a la concepción de puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y protección de éstos (art 15.1).
6. Tomar en consideración las capacidades profesionales y características personales de los trabajadores, especialmente de aquellos que sean sensibles a determinados riesgos en el momento de encomendarles las tareas (art.15.2).



7. Adoptar las medidas necesarias, con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y, convenientemente, adaptado a tal efecto (art.17.1).

8. Proporcionar a sus trabajadores, equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones (art.17.2).

9. Adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores, tanto fijos como eventuales, reciban información en relación a los riesgos que afectan a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función, asimismo a las medidas y actividades de protección aplicables a los riesgos (art.18.1).

10. Analizar las posibles situaciones de emergencia, y adoptar las medidas de actuación necesarias (art.20).

11. Informar lo antes posible a los trabajadores afectados, ante situaciones de riesgo grave e inminente (art.21.1).

12. Garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo (art.22.1).

13. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (art 22.4).

14. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores, cuando así proceda, para ocuparse de dicha actividad (art.30.1). Estos trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria con el alcance que se determina en la referida Ley (art.30.2).

15. Facilitar a los trabajadores designados para las tareas de prevención el acceso a la información y a la documentación necesaria (art.30.3).

16. Consultar a los trabajadores o en su caso a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones reguladas en el art. 33.1.

17. Proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones (art.37.2).

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (art.42.1)





Obligaciones de los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario (art.29.1).

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.
- 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta se desarrolle.
- 4) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores asignados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (art.29.2).

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo (art.29.3).

Artículo 32. Ropa de trabajo.

La Cooperativa entregará a todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos y





contratados por tiempo definido que presten sus servicios en esta Cooperativa las prendas y útiles necesarios para realizar su trabajo.

Artículo 33. Seguro de incapacidad temporal.

En el supuesto de su Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional el trabajador percibirá el 100% de su salario real desde el día de la baja médica hasta su alta médica.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no laboral el trabajador percibirá el 75 %de su salario real desde el día de la baja médica hasta su alta médica.

Se entenderá como salario real todos los conceptos salariales y suplidos que el trabajador percibiera si estuviera trabajando dicho día de baja.

El trabajador fijo discontinuo lo percibirá mientras esté trabajando.

Artículo 34. Seguro de invalidez y vida.

Con independencia del seguro de accidentes laborales y complementario a este, la Cooperativa tendrá un Seguro de Invalidez y Vida que indemnice al trabajador afectado con una cantidad de:

60.101,21 euros	en caso de invalidez o muerte
90.151,82 euros	en caso de que la invalidez o muerte hubiera sido producida por accident

Artículo 35. Plan de pensiones.

La Cooperativa pagará un plan de pensiones para todos los trabajadores con el fin de que reciban un complemento a la hora de su jubilación.

Los trabajadores serán informados anualmente y podrán tener posibilidad de ampliación de la aportación voluntaria si el trabajador lo desea.

Este plan de pensiones desgravará a favor del trabajador.

Artículo 36. Control médico.

La Cooperativa contratará con un servicio externo el hacer una revisión periódica de sus trabajadores como mínimo al año.

Capitulo V. Derechos sindicales.

Artículo 37. Cuota sindical.





A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación de aquéllos, la Cooperativa descontará de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros al que debe ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical en aquélla, si la hubiese.

Artículo 38. Excedencia.

En cuanto a la situación de excedencia de los trabajadores fijos y fijos-discontinuos agrícolas afectados por este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. Delegados de personal.

Los delegados de personal o comité de empresa elegidos, éstos contarán para las oportunas gestiones sindicales de 17 y 22 horas mensuales retribuidas, respectivamente. Este crédito horario podrá ser incrementado en una hora mensual, siempre que sea comunicado previamente a la empresa, y que su finalidad se acredite que es para dedicarlo a la prevención de riesgos laborales en la agricultura. Estas horas de crédito horario podrán ser acumuladas entre los mismos, sin rebasar el cómputo total mensual y mediando preaviso por escrito a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Artículo 40. Participación en la negociación del Convenio Colectivo de la Cooperativa Pinzón. S. C.A., y sus trabajadores.

A los delegados sindicales y miembros de comité de empresa o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores fijos y en activo de una empresa, le serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COOPERATIVA PINZÓN, S.C.A., Y SUS TRABAJADORES PARA 2006, 2007 Y 2008.

Asistentes:

Pinzón, S.C.A.





Andalucía

Pinzón S.C.A.

BOP , 16 de octubre del 2007

Página 25 de 25

- José Vicente Llorca Tínoco.
- Carmelo Diana Martín.
- Antonio Fernández Lucas.
- Juan López Rueda.

