- GRUPO M (GM):

El régimen de trabajo será de lunes a viernes, en horario de 7:00 a 15:00 horas, librando sábados y domingos.

71.272

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

56

Visto el Acuerdo de 23 de enero de 2024 alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de “Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas”, con código de localizador AR_XY74XV52, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (BOC número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

PRIMERO. Inscribir el citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

ACTA NÚMERO 2 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

REUNIDOS:

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:

CCOO:

- Don Alexis Herrera Marrero.

- Don Juan Pedro Benítez Coruña.

- Don Adrián T. Rodríguez Afonso.

- Doña Sonia Castro Almenar.

- Doña Maximina Caldero García.

- Doña María del Pino Alonso Rodríguez.

- Don Juan Francisco Hernández Curquejo.

- Doña Luisa García García.

Asesora:

- Doña Elsa Posada Santana.

UGT:

- Doña Dolores Galván Pérez.

- Doña Carmen Gloria Déniz Marrero.

- Doña Juana Lugo Ojeda.

- Don Sergio Gil Rodríguez.

Asesora:

- Doña Ana Martín Martín.

STU:

- Doña Gloria Hernández Estupiñán.

- Don Tenesor Álvarez Ascanio.

- Doña Yaiza Medina Ojeda.

Asesor:

- Don Roberto Lozano Silva.

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

ASPEL:

- Doña Iris Padrón García.

- Don Gonzalo Gil del Águila.

- Doña Paula Álvarez Bengochea.

Asesora:

- Doña Cristina Ravelo Ferrer.

Apel:

- Don Gabriel Martín Betancor.

- Don Pedro Tejera Monzón.

- Don Francisco José González Peña.

- Don Jesús Manuel Ortiz Montesdeoca.

Asesor:

- Don Juan Antonio Rodríguez Montesdeoca.

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 10:30 horas del día 23 de enero de 2024, se reúnen las personas relacionadas al margen en la sede de Cecapyme en c/ Reyes Católicos, número 35, al objeto de celebrar reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Las Palmas.

- Se reconocen las partes intervinientes como interlocutores válidos y reconociendo su plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción, como comisión negociadora, de los acuerdos contenidos en la presente acta.

La representación empresarial comienza el diálogo trasladando la problemática de costes empresariales que derivan del reciente incremento del Salario Mínimo Interprofesional y la complejidad de repercutir a los clientes el impacto anteriormente señalado, así como el posible incremento de convenio. Todo ello comporta que la representación empresarial ofrezca un 2,5% como oferta de incremento salarial para el ejercicio 2024 de conformidad al compromiso adquirido y reflejado en el acta número 1 de la comisión negociadora de fecha 13 de noviembre de 2023.

Por la parte social se solicita un receso con el fin de valorarla propuesta empresarial, y una vez reincorporadas las partes a la mesa de negociación del presente convenio provincial se hace

constar que el incremento ofertado resulta insuficiente, dado que estamos ante las tablas salariales con menor incremento global respecto a los convenios provinciales en vigor. Por lo tanto, la parte social solicita un incremento del 3,8% sobre las tablas salariales de 2023.

Por la parte empresarial se solicita un nuevo receso a fin de valorar la propuesta social, y una vez reincorporadas las partes a la mesa de negociación, la parte empresarial ofrece un incremento final del 3,1% respecto de las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2023 haciendo constar los mismos argumentos de impacto de costes señalados con anterioridad. Finalmente, ambas partes acuerdan fijar un incremento del 3,1% sobre la masa salarial del 2023 para el ejercicio 2024.

Por lo tanto, todos los asistentes por unanimidad acuerdan lo siguiente:

- Prórroga del vigente convenio por una duración de UN AÑO que desplegará efectos entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 según acuerdo adoptado en acta de fecha 13 de noviembre de 2023.

- Incremento salarial de un 3,1% aplicable a las retribuciones devengadas a partir del 1/1/2024, que con los incrementos de antigüedad por año suponen un incremento adicional del 1,33% harán un total de incremento de la masa salarial anual del 4,43% como incremento total. Las tablas salariales que resultan de la aplicación del incremento anteriormente pactado serán de aplicación con efecto a enero de 2024, resultando que el abono de las mismas podrá efectuarse sin necesidad de esperar a su publicación definitiva en el BOP.

- Adjuntar las Tablas Salariales que resultan de la aplicación del porcentaje anteriormente mencionado para el año 2024 a esta acta como anexo I.

- Las tablas del plus equiparación quedarán pendientes a la publicación de la instrucción sobre régimen y cuantía de las retribuciones del personal adscrito a los órganos de prestación del Servicio Canario de Salud.

- Para aquellas categorías profesionales insertadas en las tablas salariales que en cómputo anual no alcancen la retribución correspondiente al SMI (según BOE de aplicación para 2024) se aplicará el correspondiente Plus a cuenta SMI del vigente convenio que en su Disposición Final I señala:

Este complemento salarial retribuirá, en su caso, las posibles diferencias salariales existentes entre las retribuciones brutas anuales del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Las Palmas más las retribuciones y complementos recogidos en el punto 3 y el salario mínimo interprofesional aprobado por el Gobierno para cada año.

1. Este complemento retributivo que en esta disposición se pacta trae causa de la subida del Salario Mínimo Interprofesional que se publique en el BOE para el año 2024.

2. Las condiciones pactadas en esta disposición final forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por tanto aplicación parcial de sus pactos.

3. Las empresas abonarán a las personas trabajadoras, en concepto de “Plus SMI”, la diferencia existente conforme a las siguientes reglas:

CONCEPTOS A EFECTOS DE CÁLCULO.

Se adicionarán para el cálculo todos los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual, incluidos los complementos salariales a los que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre.

FORMA DE PAGO

El abono del Plus de Equiparación en su cuantía anual se efectuará mediante su prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

Las cuantías en los casos de jornada parcial se abonarán en la proporción correspondiente.

En prueba de conformidad firman la presente acta en la representación que ostentan, las personas arriba reseñadas.

- ACUERDAN AUTORIZAR a doña Elsa Posada Santana, con D.N.I. ***645.78***, indistintamente para gestionar todo lo relativo al registro ante la autoridad laboral competente y de la forma establecida según la legislación vigente de la “Prórroga de CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS para el año 2024, así como el incremento salarial acordado para dicha vigencia,” documentos que adjuntamos a esta acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, siendo las 12:00 horas del día arriba indicado, firmando todos los asistentes en prueba de su conformidad.

ASPEL, firmado.

APEL, firmado.

CCOO, firmado.

UGT, firmado.

STU,firmado.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 - CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

CATEGORÍAS	SALARIO (X12)	PAGA ABRIL (x1)	PAGA JULIO (x1)	PAGA NAVIDAD (x1)	PLUS CONV. (x12)	PAGA VACAC. (x1)	TOTAL ANUAL
DIRECTIVOS							
DIRECTOR/A	1.132,45	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	18.263,23
DIRECT. COM. ADM.	1.129,87	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	18.232,30
JEFE/A DE PERSONAL	1.129,87	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	18.232,30
TITULADOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
TIT. GRADO SUPERIOR	1.075,38	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	17.578,44
TIL. GRADO MEDIO	1.017,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.879,79
ADMINISTRATIVOS							
JEFE/A ADMON. 1ª	1.026,53	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.992,13
JEFE/A ADMON. 2ª	995,28	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.617,13
CAJERO/A	949,18	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.063,98
OFICIAL 1ª	933,17	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.871,84
OFICIAL 2ª	900,21	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.476,31
AUX. ADMTVO/A.	873,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.151,79
TELEFONISTA, COBRADOR/A	873,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.151,79
ASPIRANTE-ADMTVO/A	762,23	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	13.820,57
MANDOS INTERMEDIOS							
ENCARGADO/A GENERAL	1.031,95	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	17.057,20
ENCARGADO/A DE ZONA	979,25	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.424,87
ENCARGADO/A DE SECTOR	965,72	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.262,43
EDIF.	931,26	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.848,95
RESPONSABLE DE EQUIPO	900,47	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.479,40
PERSONAL SUBALTERNO							
ORDENAN. LISTERO/A	873,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.151,79
ALMACENERO/A	721,00	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	13.325,81
OFICIOS VARIOS							
ESPECIALISTA	931,27	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.849,08
PEÓN-ESPECIALISTA	890,63	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.361,37
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	979,25	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	16.424,87
CONDUCTOR/A	916,83	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.675,75
AYUDANTE, PEÓN	873,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.151,79
LIMPIADOR/A	873,16	1.233,09	1.233,09	1.233,09	63,67	210,47	15.151,79

SOLO PARA LAS CATEGORÍAS DE "AYUDANTE, PEONES Y LIMPIADOR/A".

PRECIO HORA NORMA: 8,52 EUROS (con prorrata de Pagas, Bolsa de Vacaciones y Plus Convenio).

PRECIO HORA EXTRA: 14,91 EUROS.

SOBRE EL PRECIO DE HORA HAY QUE AÑADIRLE EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE SE TENGA EN CADA CASO Y LOS CONCEPTOS QUE CORRESPONDAN.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

57

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Florett Horticolacanarias, S.L.U., del centro de trabajo de Ingenio, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador SD34MV68, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (BOC número 44, de 04/03/2020),esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

TEXTO DEL I CONVENIO COLECTIVO LABORAL
DEL CENTRO DE TRABAJO DE INGENIO

FLORETTE HORTÍCOLA CANARIAS, S.L.

Por la parte social, en calidad de representantes legales de los trabajadores de Florette Hortícola Canarias del Centro de Trabajo de Ingenio, don Heriberto Betancor Martel, doña María Victoria Méndez Dávila, don Juan Antonio Jiménez Fontenla, don Daniel Díaz Vega, doña María José Hernández Alemán, doña Judit Mendoza Santana, doña Yazmina Emboirik López, don Daniel Ignacio Hernández Santana.

Por parte de la Dirección de FLORETTE HORTÍCOLA CANARIAS, S.L., (en adelante, “la Empresa” o “la Compañía”), don Christophe Gobert y doña Arianna Vega Benítez.

Ambas partes, reconociéndose la capacidad legal necesaria, han decidido libre y de común acuerdo suscribir el presente convenio colectivo y determinar que las relaciones laborales entre empresa y sus trabajadores/as estarán reguladas por el presente CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE INGENIO DE FLORETTE HORTÍCOLA DE CANARIAS, S.L., con N.I.F. B01408897 y con código de cuenta de cotización 35123476896 (en adelante, “el Convenio Colectivo”).

Capítulo Primero. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios para la Empresa estando de alta en el código de cuenta de cotización de este centro de trabajo 35123476896.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 salvo en aquellos artículos/acuerdos que tengan acordada una vigencia específica diferente.

Las partes pactan que el presente convenio se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya a excepción de los artículos y preceptos que expresamente pacten otra duración distinta de la prevista en este artículo.

Artículo 3. Denuncia.

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá cumplir con las siguientes reglas:

a) La parte que denuncia lo notificará a la otra u otras dentro de los tres últimos meses del último año de vigencia, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

b) Cuando se denuncie una materia que tenga una duración determinada, o los Anexos, la parte que denuncia deberá notificarlo por escrito a la otra dentro del último mes del periodo de vigencia, expresando la propuesta de modificación.

c) Las partes acuerdan que denunciado el convenio por cualquiera de las partes este mantendrá su vigencia en su contenido hasta la firma de un nuevo convenio, salvo aquellos preceptos que limiten expresamente la misma.

Artículo 4. Efectos.

El presente Convenio Colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el presente convenio.

La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por periodos no inferiores a un año. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador/a vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y compute anual.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, a la empresa y, trabajadores/as comprendidos en los ámbitos señalados.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión estará compuesta por dos Representantes de los Trabajadores y dos representantes de la empresa.

2. Funcionamiento. Se designará un secretario entre los miembros de la Comisión, que recibirá los asuntos, cursara las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificara y publicará los acuerdos que adopte la Comisión. Una vez sometida a examen la discrepancia se procederá a convocar y, citar, a los miembros de la Comisión. La comisión paritaria resolverá en plazo de DIEZ (10) DÍAS NATURALES a partir de su presentación, los asuntos sometidos a la Comisión, En el case de que surjan discrepancias en el seno de dicha comisión, se instará procedimiento de conciliación y mediación ante el Tribunal Laboral de Canarias, quedando suspendido el plazo para resolver desde la presentación de la solicitud de conciliación y reanudado el plazo para resolver al día siguiente hábil de celebrado el acto de conciliación. Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

3. Toma de acuerdos. La Comisión paritaria resolverá mediante decisión adoptada por acuerdo de sus miembros. Las posturas mantenidas en el seno de la comisión paritaria serán reflejadas en el acta. Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados. Tanto los representantes de los trabajadores como la empresa podrán designar libremente asesores para asistir a las reuniones, de manera ocasional o permanente, que tendrán voz, pero no voto, en cuantas materias sean de su competencia.

4. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Capítulo Segundo. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del Trabajo.

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

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

Capítulo Tercero. Clasificación del personal.

Artículo 7. Disposición General.

Los niveles profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

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

Aquellos trabajadores/as cuyos niveles no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejan.

Artículo 8. Grupos de clasificación.

El personal al servicio de la empresa afectada por este Convenio Colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico y administrativo: es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

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

Artículo 9. Niveles profesionales del grupo de técnicos y administrativos.

- Jefatura de Departamento: puesto que, bajo las directrices de un Director/a de Área, es responsable de dirigir y coordinar la sección bajo su responsabilidad, así como organizar los recursos disponibles para la consecución de los objetivos asignados a la misma.

- Técnico/a de área: son puestos que, organizan las tareas a realizar en la zona bajo su responsabilidad, teniendo en cuenta la planificación definida y realizan un análisis, seguimiento y control de los resultados. Deben informar al responsable de la marcha general de su ámbito de actividad y de las posibles incidencias que puedan surgir.

- Técnico/a Soporte: Puesto que, bajo las directrices marcadas por un directivo/a, manager o técnico, es responsable de realizar de manera autónoma las actividades técnicas (administrativas, de comercialización, o de producción) de cierta complejidad, ligadas a los procesos del departamento al que pertenece.

- Administrativo/a, laboratorio, mantenimiento: Son puestos que, bajo las directrices del superior jerárquico, ejecutan tareas sujetas a normas, prácticas y especificaciones de un proceso administrativo/técnico completo contando con la visión global del mismo. Reciben supervisión sobre los resultados finales y tienen autonomía en el desarrollo de sus funciones.

- Apoyo administrativo, laboratorio y mantenimiento Son puestos que, bajo las directrices del superior jerárquico, realizan tareas administrativas/técnicas de cierta especialización, que exigen el conocimiento y la aplicación de métodos y procedimientos operativos. Reciben supervisión muy cercana sobre el proceso del trabajo y sus resultados y tienen cierto nivel de autonomía en la programación de su actividad.

Artículo 10. Niveles profesionales/salariales del grupo de personal de producción.

- Jefatura de Equipo: son puestos que, organizan las tareas a realizar en la zona bajo su responsabilidad, teniendo en cuenta la planificación definida y realizan un análisis, seguimiento y control de los resultados. Deben informar al responsable de la marcha general de su ámbito de actividad y de las posibles incidencias que puedan surgir.

Coordina las actividades del personal de su turno al que le hará cumplir las tareas de su trabajo que se le encomiende. Puede liderar un equipo de entre 20-30 personas.

- Especialista cualificado: son puestos que, bajo las directrices de la jefatura de equipo, realizan actividades similares y muy procedimentales paras las cuales se requieren habilidades adquiridas a través de la experiencia en el trabajo o una formación técnica específica y/o el conocimiento en el manejo de maquinaria de la zona de fábrica donde desarrollan su actividad. Reciben supervisión cercana sobre el progreso del trabajo bajo su responsabilidad y sus resultados. En este nivel se encuadran los puestos de trabajo: volantes de embolsado, coordinadores/as de selección, zona blanca, ensaladas completas y limpieza, picking, carretilleros/as, controladores/as de calidad y cajas. Los puestos encuadrados dentro de esta categoría pueden supervisar las tareas de un equipo de personas de menor nivel de responsabilidad en un proceso industrial.

- Gestor/a de Materiales auxiliares y almacén: Gestionará todo lo relacionado con la recepción almacenaje movimientos internos, inventario y rotación de materiales auxiliares y materia prima no vegetal.

- Oficial de segunda: es aquel operario/a que conoce y practica todas las operaciones propias de su puesto y tiene un importante grado de conocimiento de la maquinaria a su cargo que le permite realizar operaciones básicas de reglaje, mantenimiento correctivo y mantenimiento preventivo. Se responsabiliza del seguimiento y control del utillaje empleado.

- Especialista de primera: Desempeña funciones especiales en el tratamiento y cuidado de producto, máquinas o instalaciones (mantenimiento sencillo, limpieza, vigilancia...) y es responsable de ciertos procesos sencillos de fabricación o gestión, pudiendo coordinar grupos de personas con mando jerárquico sobre ellas. Los puestos esta categoría: volante de ensaladas completas y milk run exterior.

- Auxiliar obrero/a: es el operario/a que se dedica a trabajos concretos y determinados que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo. Dentro de esta categoría se encuentran quienes cortan, trocean, limpian, seleccionan y centrifugan la materia prima, quienes empaquetan y paletizan el producto terminado. También se encuadran en esta categoría quienes desarrollan labores de recepción de productos y mercancías, de su apilamiento y ordenación dentro de las cámaras y almacenes, así como de su traslado de una sección a otra.

- Auxiliar de limpieza: es el operario/a que aplica los procedimientos de calidad en cada uno de los procesos de limpieza y desinfección en fábrica, locales de uso común y oficinas.

La realización de tareas o funciones correspondientes a un nivel profesional superior únicamente devengará el derecho al percibo del plus por las citadas funciones o tareas desde el inicio al final de la jornada laboral completa.

La dirección de la empresa se compromete a favorecer al máximo la formación y la polivalencia de la plantilla buscando así una movilidad interna que permita el mayor grado de rotaciones dentro de los turnos establecidos.

Para ello, todas las personas que a la fecha de la firma del acuerdo colectivo se encuentren encuadradas en la categoría de auxiliar obrero/auxiliar limpieza, pasarán a encuadrarse en fecha 1 de noviembre de 2023 en la categoría profesional de especialista de primera.

De este modo, podrán desarrollar sus funciones de manera polivalente en los puestos en los que los que hayan sido debidamente formados sean de especialista y/o de auxiliar, favoreciéndose así al máximo la movilidad interna y la polivalencia.

Artículo 11. Norma subsidiaria.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

Artículo 12. Niveles.

Los niveles salariales serán los establecidos en los anexos correspondientes para cada nivel profesional.

Artículo 13. Tipos.

Los contratos de trabajo se adaptarán a las formas y condiciones establecidas o las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14. Duración.

En los casos de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos que prevé el artículo 15, párrafo B), del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen que los plazos en el señalados se amplían al máximo que permite la legislación vigente.

Artículo 15. Contratación de trabajadores fijos discontinuos.

La naturaleza de los productos y procesos propios de la actividad de IV Gama se hallan condicionados por la campana agrícola, relacionada con la estacionalidad, origen, calidades y condición perecedera de las materias primas utilizadas en cada momento, por ello, el trabajo realizado no responde a fechas ciertas y continuas ni a volumen de actividades predeterminadas.

Como consecuencia de ello, pueden no prestarse servicios todos los días de prestación de servicios en uno o varies periodos de actividad estacional o que no exijan la misma durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El contrato fijo discontinuo tiene sustantividad propia en el sector de la IV Gama, a todos los efectos, es el que se concierta para la realización de trabajo que tengan carácter fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, y ya presten servicios continuados o no durante la campaña o temporada para la que han sido llamados.

Dada la naturaleza de este contrato, la interrupción del llamamiento responde a una característica inherente a la naturaleza del contrato de trabajo.

De este modo, a diferencia de la contratación temporal, reservada cuando haya que atender circunstancias excepcionales u ocasionales o imprevisibles, el contrato fijo de carácter discontinuo se concertará para cubrir trabajos que tengan carácter fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas de conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Regulación del contrato fijo discontinuo.

1. El contrato de trabajo fijo discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en la empresa.

A todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador/a es llamado para realizar de modo discontinuo trabajo fijos y no siempre repetidos diariamente en la actividad normal de la empresa.

A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los fijos discontinuos de la empresa, puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. El contrato de trabajo fijo discontinuo en la empresa, contendrá las siguientes menciones: La naturaleza del contrato La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.

La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en el convenio colectivo de la empresa - La forma y orden de llamamiento establecida en el convenio colectivo de la empresa.

Artículo 17. Orden de llamamiento.

1. Cada trabajador/a fijo discontinuo pertenecerá a una sección. El orden de llamada será el de la fecha de alta en la empresa, dentro del puesto, la sección y el turno al que pertenezca.

La fecha aproximada de llamamiento para una nueva campaña se incluirá en cada notificación de finalización de la campaña anterior. Únicamente en los casos en los que la reincorporación vaya a producirse en una fecha distinta a la notificada, el llamamiento se efectuará por teléfono dos días antes a la incorporación inicialmente prevista.

El trabajador/a fijo discontinuo de la empresa, deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios.

La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Una vez sea efectivo el inicio de la jornada laboral diaria de los trabajadores/as fijos discontinuos, la empresa se compromete a garantizar una duración mínima de la jornada de trabajo de 4 horas ininterrumpidas garantizadas.

Esta duración mínima será de aplicación para todo el personal fijo discontinuo con independencia del tipo de turno en el que trabaje.

Los trabajadores/as fijos discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

2. La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijo Discontinuo una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a TREINTA DÍAS para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

3. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento número 5 y número 6, el trabajador/a Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

4. El trabajador/a Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, incurrirá en faltas de asistencia al trabajo que podrán ser sancionadas conforme el presente convenio colectivo, salvo que acredite la concurrencia de causa justificada entendiéndose por tales las previstas en artículo 34 del presente convenio y artículo 37 del ET.

5. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores/as Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores/as Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

6. Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador/a y de la empresa (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido):

- Los accidentes atmosféricos.

- La paralización de los transportes o medios de distribución.

- La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable al empresario.

- En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores/as si los hubiere o en su defecto a los firmantes del Convenio.

7. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo de llamamiento cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, paternidad adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

8. Los trabajadores/as Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden inverso al establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador/a si este supone una interrupción superior a 48 horas si no, se comunicará en el trabajo de forma verbal.

9. La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador/a Fijo Discontinuo al término del periodo de prestación de servicios cuando vaya a ser superior a 48 horas, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

10. El personal con contrato fijo discontinuo de Florette Canarias percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global, en cuyo caso este incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

Capítulo Cuarto. Ingresos, ascensos y ceses.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores/as.

Este periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá. La empresa y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 19. Ascensos.

El régimen de ascensos se sujeta a las siguientes normas:

Personal de producción: (Todos los niveles excepto Jefe/a de Equipo):

Las vacantes se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de los niveles inferiores y siempre que aquellos o quienes les correspondan estén calificados como aptos por la Empresa después de haber pasado el proceso de selección.

No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla. Con quince días, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuaran la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos.

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

La Dirección se compromete a que, realizará los ascensos mediante un sistema de pruebas objetivas y consensuará los mismos con Comité de Empresa. En ningún caso podrá producirse discriminación por razón de sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Artículo 20. Procedimiento.

La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente/a y dos trabajadores/as de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por los firmantes del Convenio, en representación de los trabajadores/as quienes de mutuo acuerdo elaborarán el programa de

materias que se exigirá en los exámenes. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 21. Liquidación.

El personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado/a podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores/as. Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico y Administrativo: Un mes.

Personal Obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso:

- no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

- la empresa descontará del finiquito los días de falta de preaviso.

Capítulo Quinto. Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones.

Artículo 22. Jornada.

La jornada anual de trabajo será de 1.775 horas, en 2023, 1.773, en 2024, y 1.772, en 2025. Para el personal de producción, dentro de la jornada laboral anual se incluirán las horas de trabajo correspondientes a días festivos si los hubiera, los cuales en su caso se determinarán antes del 1 de enero de cada año.

El tiempo de trabajo se computará de modo de que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso durante la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no siendo por tanto retribuido. En el supuesto en el cual la jornada laboral sea partida, el periodo destinado a la comida no tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los días festivos trabajados se compensarán con medio día como tiempo libre o de descanso, que se podrá acumular a las vacaciones, salvo que las partes acuerden otro modo de compensación en descansos.

Con independencia de lo anterior, por el trabajo en festivo, se tendrá derecho a percibir, un “Plus Festivo en la cuantía bruta/hora que se indica en las tablas salariales adjuntas a este Convenio Colectivo como Anexo I.

Artículo 23. Jornada Flexible.

El personal de producción tendrá una jornada flexible en los términos que se detallan en el presente artículo.

Esta jornada flexible se reflejará por la Empresa en la elaboración de los calendarios laborales y determinará que, durante 64 días laborables consecutivos del año natural, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, la jornada diaria de trabajo efectivo se extenderá 15 minutos adicionales

sobre la que se hubiera desarrollado antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Estos 15 minutos adicionales se incluirán en los calendarios, bien adelantando la hora de entrada del personal en 15 minutos, bien retrasándola 15 minutos.

Esta distribución de la jornada, que supone que, entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, el personal de producción trabaje 16 horas más (15 minutos x 64 días = 16 horas), lo que se compensará con dos días de descanso a disfrutar entre el 1 de octubre del año en curso y el 30 de marzo del siguiente.

Si alguna persona no llegara a trabajar de manera real y efectiva durante los 64 días estos 15 minutos, disfrutará de la parte proporcional generada (si trabaja 32 días, se disfrutará un día completo - 15 minutos x 32 días = 8 horas).

En cualquier caso, el disfrute de estas horas (se realice entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en el que se han trabajado, o entre el 1 de enero y el 30 de marzo del año siguiente) se entenderá como la compensación de horas ya trabajadas.

La fórmula de jornada flexible que se plasma en este artículo no tendrá la consideración de jornada irregular.

El aumento de la jornada diaria que se prevé en el presente precepto no determina la existencia de excesos de jornada u horas extraordinarias, sino que constituye un método de distribución flexible e la jornada ordinaria anual prevista en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Las partes convienen en que si algún Juzgado o Tribunal o alguna Administración resolviese que la fórmula de jornada flexible prevista en este precepto determina la realización de horas extraordinarias o se trata de una modalidad de jornada irregular, el mismo quedará sin efecto y dejará de vincular a las partes. Esto significa que la Empresa no estará obligada a aplicar esta jornada flexible y no lo incluirá en los calendarios laborales.

Artículo 24. Ampliaciones de jornada y trabajo en circunstancias especiales.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá por circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, determinar la continuación voluntaria de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias.

El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de doce horas. Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, con sujeción a los límites de la normativa para jornadas especiales.

Las partes acuerdan la obligatoriedad de prestación de servicios en circunstancias especiales, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole meteorológica, si se considerará como “circunstancia especial” la situación de “exceso de pedido”, esto es se considerará exceso de pedido siempre que este supere en un 20% o más la media de los pedidos del mismo día de las dos semanas anteriores.

Cuando se produzca situación de “circunstancia especial” la Dirección de la empresa, en primer lugar, solicitará la presencia de personal voluntario y, si no los hubiere o no fuesen

suficientes, ordenará la realización de prestación obligatoria de servicios en el turno que sigue al último de la semana o en el inmediatamente anterior al que da comienzo la semana, lo que comunicará a la representación legal de los trabajadores/as si la hubiera o en defecto a los firmantes de este Convenio, y que no podrán superar diez jornadas anuales de trabajo efectivo por cada trabajador/a.

Las horas extras trabajadas en circunstancias especiales tanto de fijos como de fijos discontinuos, se cobrarán a precio de hora extra.

Artículo 25. Organización de la Jornada.

Será facultad de la empresa la organización en los centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos, turnos de trabajo, jornada continuada, etc... De conformidad con la legislación vigente.

Artículo 26. Jornada de lunes a sábado.

Jornada de lunes a sábado: Con carácter general, se desarrollará de lunes a sábado de cada semana con los descansos establecidos por la ley.

El personal con contrato distinto a fijo discontinuo: tendrá una jornada máxima irregular del 10% o la establecida legalmente en la cual podrá trabajar entre un mínimo de 4 horas y un máximo de 9. Dicha jornada irregular deberá compensarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El trabajador/a tendrá el cómputo anual jornada previsto en el artículo 22 del Convenio Colectivo. Todas estas horas serán retribuidas a precio de hora normal y entrarán en el cómputo de la jornada anual.

- Desde la firma del convenio, la empresa publicará durante los últimos 5 días laborables de cada mes la alineación trimestral y cuadrante horario para los 3 meses posteriores ajustando los turnos según necesidades por volumen de venta en cada puesto. En el caso que de que sea necesario modificar los turnos, una vez publicados, se cumplirá con las siguientes reglas, en el siguiente orden:

1. Llamamiento del personal fijo discontinuo que se encuentre en situación de parada para cubrir los puestos en que se requiera personal.

2. Pidiendo voluntarios para la realización de horas extras.

3. Cambiando turnos y rotación de la plantilla según lo establecido en el artículo 30 del presente convenio.

Para la elaboración de los cuadrantes se utilizarán las rotaciones pactadas con la RLPT.

Artículo 27. Trabajo en Circunstancias Especiales.

Para el trabajo en circunstancias especiales, se estará a lo previsto en el artículo 24.

Artículo 28. Descansos durante la jornada.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso no retribuido de 30 minutos en jornadas diarias superiores a 6 horas.

Este descanso se iniciará entre la tercera y quinta hora de trabajo, según las necesidades de producción.

Artículo 29. Descanso Semanal.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, en los términos establecidos legalmente.

Artículo 30. Calendario laboral, el cuadrante horario y alineaciones.

Se indicará por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario laboral, el cuadrante horario y las alineaciones.

La Empresa publicará durante los últimos 5 días laborales de cada mes la alineación y cuadrante horario para los 3 meses posteriores.

Asimismo, dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras los datos sobre el volumen de ventas del trimestre anterior y la previsión de ventas del próximo trimestre, indicando qué semanas del trimestre siguiente se prevé un “Volumen Bajo”, un “Volumen Normal” o un “Volumen Fuerte”.

De este modo, la proporción de turnos de tarde a realizar cada semana dependerá del volumen de ventas semanales que se divide en 3 etapas: - Volumen Bajo - Volumen Normal - Volumen Fuerte.

Alineación aproximada actual por volumen venta Bajo 18% Normal 50% Fuerte 32%

	Volumen Bajo				Volumen Normal				Volumen Fuerte			
SECCION	MAÑANA	TARDE	NOCHE	% turno tarde	MAÑANA	TARDE	NOCHE	% turno tarde	MAÑANA	TARDE	NOCHE	% turno tarde
EMBOLSADO	4	3		43%	4	4		50%	4	4		50%
VOLANTE/COORDINADOR EECC	2	2		50%	2	2		50%	2	2		50%
EECC MILK RUN Y OPERARIOS	6	4		40%	6	5		46%	6	6		50%
CAJAS	1			0%	1			0%	1			0%
GESTOR AUXILIARES	1			0%	1			0%	1			0%
PICKING	1	1	1	67%	1	1	1	67%	1	2	1	75%
CARRETILLERO	1	1	1	67%	1	1	1	67%	1	1	1	67%
CONTROL CALIDAD ZB Y RECEPCIO	1	2		67%	1	2		67%	1	2		67%
COORDINADOR SELECCIÓN	1	2		67%	1	2		67%	1	2		67%
OPERARIO SELECCIÓN	8			0%	8			0%	8	2		20%
ZONA BLANCA	4	2		33%	4	2		33%	4	3		43%
LIMPIEZA			5				5				5	
	30	17	7		30	19	7		30	24	7	
	Total personal en Alineación			54	Total personal en Alineación			56	Total personal en Alineación			61
Porcentaje tardes	39%				41%				48%			

a) Desde el momento de la firma del convenio y una vez publicada la alineación trimestral, se abonará a la persona afectada un plus de 5,45 euros brutos por cada día que se le cambie el turno o el día de descanso respecto a los turnos y día de descanso establecidos en su alineación trimestral publicada (a modo aclaratorio, si se cambia el día de descanso de un lunes a un martes, serán 2 los días que habrán cambiado).

2) Desde el momento de la firma del convenio y una vez publicada la alineación trimestral, si a un empleado se le cambia de un turno de mañana a turno de tarde se le abonará en concepto “Plus semanal cambio mañana - tarde” un total de 27,25 euros brutos, en lugar de los 5,45 euros brutos por día a que se refiere el párrafo anterior (a modo aclaratorio, con independencia de que el cambio afecte a uno o varios días de la semana, el importe abonado por este concepto será el total del importe de 27,25 euros brutos).

c) Desde el momento de la firma del convenio y una vez publicada la primera alineación trimestral, siempre que una persona trabaje de manera real y efectiva más de 8 semanas en el trimestre, se le podrá cambiar de turno de mañana a turno de tarde un máximo del 5% de los turnos de mañana que constaran en su alineación trimestral. Si se excediera de este porcentaje

de cambios de mañana a otro turno, cada cambio que supere el umbral del 5% establecido conllevará el abono de un plus de 5,45 euros brutos por cada día que se le cambie de turno de mañana a turno de tarde que exceda del 5% establecido como límite de cambios de turno posibles.

Si una persona por cualquier causa no trabajara de manera real y efectiva más de 8 semanas en el trimestre que cubre su alineación trimestral, operará la misma regla que en el párrafo anterior, pero siendo el cómputo de referencia semestral en vez de trimestral.

Este importe se abonará adicionalmente a lo previsto en los apartados anteriores. Este importe no se abonará a aquellos empleados que tengan pactado con la empresa unos horarios fijos, unas rotaciones fijas o blindadas o con acuerdos derivados de concreciones, de reducciones de jornada por guarda legal o adaptaciones de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar.

El importe correspondiente a este apartado c, se abonará en el mes siguiente a la finalización de estos trimestres/semestres (abril, julio, octubre y enero) junto con la nómina de esos meses.

Trimestralmente se aportarán por parte de la empresa los datos del volumen de ventas para verificar las variaciones máximas, así como para, en caso excepcional y necesario, se explique y plantee al RLPT la superación de estos porcentajes.

- La empresa se compromete respetar la equidad de los sábados libres para aquellas personas trabajadoras que tengan por sección y rotación establecidos sábados libres, salvo aquellas personas trabajadoras que tengan pactado con la empresa unos horarios fijos o unas rotaciones fijas o blindadas, especialmente aquellos acuerdos derivados de concreciones, de reducciones de jornada por guarda legal o adaptaciones de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 31. Vacaciones.

1. El trabajador/a tendrá derecho a un periodo anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el artículo siguiente. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las horas de ajuste de calendario, si las hubiere, se compensarán mediante descanso que no tendrá la consideración de vacaciones, no computándose dichas horas a efectos de percibo de retribución en cualquier tipo de plus. La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes: La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

a) Una vez excluido el periodo del apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

b) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo se compensará al trabajador/a de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.

c) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

d) Los servicios necesarios de las distintas Secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

e) La Dirección deberá definir una sistemática de asignación de vacaciones para los casos en los que el número de solicitudes por puesto y turno exceda del número de vacantes por puesto o turno. Esta sistemática incluirá también los criterios de preferencia en la elección anual de vacaciones y la actualización anual de dichos criterios de preferencia. A los efectos indicados anteriormente, cada año, la Dirección entregará a los empleados y empleadas los criterios de asignación de vacaciones, criterios que se consultaran con la representación legal de los trabajadores.

La elección de los días de disfrute de vacaciones que corresponden al trabajador, se entregarán confirmados antes del 31 de Diciembre de cada año. Estos días se mantendrán inamovibles salvo en los casos en los que el trabajador por voluntad propia los quisiera cambiar ante una solicitud por parte de la empresa.

2. Las licencias retribuidas no serán objeto de deducción a efecto de vacaciones. En ningún caso, las vacaciones podrán ser canjeadas por ningún tipo de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador/a cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

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

3. Las vacaciones son un derecho que se genera incluso durante los periodos de Incapacidad Temporal y el ajuste de calendario si lo hubiera no, por lo que, en ningún caso, la situación de Incapacidad Temporal dará derecho a la recuperación de los días de ajuste de calendario.

a) En los supuestos de baja por nacimiento y con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se disfrutarán de los días de vacaciones pendientes de disfrutar comenzando al día siguiente del alta por nacimiento, si así lo solicita la trabajadora.

b) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las fechas de disfrute de vacaciones que pudieran quedar pendientes para cada trabajador serán señaladas 50% por la empresa y otro 50% por el trabajador afectado.

Artículo 32. Retribución vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales. Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos y todo ello correspondiente a 30 días. El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

Artículo 33. Vacaciones y su retribución de Fijos-Discontinuos.

Los trabajadores/as fijos discontinuos, percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones incluida dentro del precio hora.

Capítulo Sexto.

Artículo 34. Licencias Retribuidas, permisos y excedencias.

El articulado de licencias, permisos y excedencias se adecuará automáticamente a los cambios y desarrollos normativos que se encuentren vigentes en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de las mejoras pactadas entre Comité y Empresa recogidas en el presente Convenio Colectivo sobre el permiso de matrimonio o registro de pareja de hecho, fallecimiento de familiar de primer grado y consultorio médico y todas aquellas otras que en su caso pudieran ser pactadas por ambas partes durante la vigencia del Convenio.

Avisando con la suficiente antelación, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo del salario, en la cuantía que más adelante se detalla, por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

*Matrimonio o registro de pareja de hecho:

Dieciocho días naturales a contar el primero el día del hecho causante, siempre que este no coincida con un día no laborable para la persona trabajadora, dándose esta circunstancia el primer día de permiso empezará a contar a partir del primer día laborable. El trabajador o trabajadora tendrá que presentar el acta matrimonial o el certificado correspondiente. En ningún caso, ambas licencias podrán ser acumulables y por lo tanto el trabajador/a solo podrá optar a una de ellas.

*Fallecimiento familiar:

Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.

Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Estos permisos se ampliarán en 2 días más por razón de distancia cuando el hecho se produzca fuera de la isla donde resida. El comienzo de los días coincidirá con el día del hecho causante si no se ha trabajado ese día, en caso haber trabajado el permiso comenzará el siguiente laborable.

*Accidente o Enfermedad Grave:

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

*Ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

*Suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor parental recogido en el artículo 49 del ET.

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes

Traslado de domicilio:

Durante un día laboral por traslado de su domicilio habitual con justificante del ayuntamiento de la fecha del día de cambio.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

Por el tiempo indispensable.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Consultorio Médico:

Si el trabajador/a desea acudir a consultorio médico de la red pública sanitaria externo o consulta médica interna, por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonara el importe de las horas no trabajadas por esta causa hasta un límite de 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días en cada año (máximo 16 horas retribuidas). Si el trabajador/a, necesitara reposo 24 horas, deberá presentar justificante en el que se indique este reposo por parte del médico. Si un trabajador/a se marcha enfermo por la

noche con permiso de su responsable y no aporta justificante porque no ha acudido a centro hospitalario o de urgencias, se considerará permiso no retribuido.

A efectos de las licencias previstas en este artículo se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición.

Las licencias se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos.

Artículo 35. Licencias para estudios.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

Este permiso será retribuido con el salario de Convenio siempre que se acredite la asistencia al mismo por el tiempo estrictamente necesario y hasta el límite de 10 días por año y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor a las que el personal deba concurrir para su incorporación a la administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 36. Suspensión temporal del contrato de trabajo.

Con carácter general, el personal que lleve un mínimo de un año de servicios en la Empresa podrá solicitar suspensión temporal del contrato de trabajo, por plazo no inferior a 1 día ni superior a 45 días, pudiendo efectuarse dicha solicitud con una semana de antelación, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Ningún trabajador/a podrá solicitar nueva suspensión de temporal del contrato de trabajo hasta transcurrido un año desde el disfrute de la última suspensión que le fuera concedida.

Artículo 37. Antigüedad en Licencias.

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

Artículo 38. Conciliación de la Vida Familiar.

En lo relativo a reducción de jornada, cambio de puestos, suspensiones de contratos, permisos y excedencias se aplicará lo dispuesto en la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y, específicamente lo dispuesto sobre dicha materia en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A) Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor

hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 14 días laborales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El trabajador/a que quiera hacer uso de este permiso, lo comunicará a la empresa con 30 días de antelación anterior a la finalización de la suspensión del contrato por el permiso de maternidad.

En el caso de que a la trabajador/a se le conceda una excedencia o sea baja en la empresa tras la baja maternal, no tendrá derecho al disfrute días de lactancia.

Si se produce la baja del trabajador/a dentro de los 9 meses siguientes a la baja maternal se descontará la parte proporcional del permiso de lactancia disfrutado.

El disfrute de este permiso será llevado a cabo tras el disfrute de la baja maternal 6 tras las vacaciones si la trabajadora hubiera solicitado disfrutar las vacaciones pendientes tras la maternidad.

B) Por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años tal y como establezca la legislación vigente de cada momento o a alguna persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, y quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grade de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo del ejercicio de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación.

Debiendo observar estas reglas:

- El personal fijo debe hacer coincidir el horario con el inicio o final de la jornada.

-El personal fijo discontinuo debe hacer coincidir el horario con el inicio de la jornada. Debido a las necesidades organizativas de la empresa salvo acuerdo con la empresa, el ejercicio del derecho a la reducción de jornada no dará derecho a la asignación de turno fijo. Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y parte que presta servicios sobre la concreción horaria serán resultas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

C) Protección a la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grade y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la parte empresarial adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o la criatura y así lo certificase el medico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse el trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

D) Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción: Resultara de aplicación el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

Artículo 39. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Atendiendo al volumen de medidas de adaptación y reducción de jornada derivadas de las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar las personas trabajadoras que existen actualmente y para garantizar un ejercicio de esos derechos que sea respetuoso con las necesidades empresariales, las partes convienen, de conformidad con lo previsto en los artículos 34.8 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, en que resulten de aplicación de aplicación a tales situaciones las siguientes reglas:

- Si alguna persona trabajadora del personal de producción solicita ser adscrita exclusivamente al turno de tarde por sus particulares necesidades de conciliación, la Empresa procurará hacer los ajustes necesarios para acceder a esa solicitud, de tal manera que pueda garantizarse una rotación más habitual en los turnos de mañana de cada empleado.

- Potenciar la polivalencia del personal con el objetivo de reducir la necesidad de cambiar los turnos de trabajo.

- La Empresa ofrecerá a las personas que tengan otorgada una adaptación o una concreción de jornada en turno fijo de mañana la posibilidad de que puedan cambiar esta concreción por una “rotación blindada” de turnos de trabajo que no serán susceptibles de variación.

Artículo 40. Excedencias.

Podrán ser solicitadas con 15 días de antelación las excedencias voluntarias y una semana de antelación las excedencias forzosas.

1. Voluntaria: El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Se requerirá:

a) Solicitud escrita.

b) El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre los treinta y los sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose, en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

2. Forzosa: Dara derecho a la conservación del puesto y al compute de la antigüedad de su vigencia y se concederá al personal en quien concurran las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general. Cuando para estos

mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, Provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa el personal que, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función. En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren, hasta tanto el excedente no se reincorporase al puesto de trabajo no tendrá derecho ni a percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

3. Cuidado de familiares: Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijo/a 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. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Si la persona trabajadora desea incorporarse al puesto de trabajo antes de la fecha prevista de incorporación, la readmisión será de carácter inmediato.

Capítulo Séptimo. Salarios y Desplazamientos.

Artículo 41. Niveles Salariales.

2023

En el Anexo I se recoge, para cada nivel salarial, el Salario Base de 2023, el cual se ha visto incrementado en un 7,25% en cada una de las categorías profesionales existentes en las tablas salariales recogidas en el Convenio 2022 de Vegetales de Canarias en los conceptos “Salario Anual”, “Hora Extra” y “Hora Extra Festiva”.

El resto de la tabla salarial y de pluses no estarán sujetos a incremento alguno en 2023.

2024

Se incrementará el concepto “Salario Anual” de cada una de las categorías profesionales existentes en las tablas salariales aplicables en 2023 en una cuantía equivalente al IPC real canario 2024 + 0,5% (asegurándose en todo caso un incremento de un 3% si el IPC real canario en 2024 fuera inferior al 2,5%). El % de subida aplicable al concepto “Salario Anual” será también aplicable al concepto “Hora Extra” según figura en las tablas de 2023. Este 3% asegurado se actualizará a fecha 1 de enero de 2024 siendo regularizado si procede una vez conocido el IPC real del año 2024.

El “Plus de Asistencia” será incrementado en una cuantía equivalente al IPC real canario 2024 + 0,5% tomando como base su cuantía en el año 2023 y una vez publicado por el Gobierno de Canarias.

El resto de los conceptos de la tabla salarial y de pluses no estarán sujetos a incremento alguno.

2025

Se incrementará el concepto “Salario Anual” de cada una de las categorías profesionales existentes en las tablas salariales aplicables en 2024 en una cuantía equivalente al IPC real canario 2025 + 0,5% (asegurándose en todo caso un incremento de un 3% si el IPC real canario en 2025 fuera inferior al 2,5%), una vez publicado por el Gobierno de Canarias. El % de subida aplicable al concepto “Salario Anual” será también aplicable al concepto “Hora Extra” sobre el precio establecido para 2024. Este 3% asegurado se actualizará a fecha 1 de enero de 2025 siendo regularizado si procede una vez conocido el IPC real del año 2025.

El “Plus de Asistencia” será incrementado en una cuantía equivalente al IPC real canario 2025 + 0,5% tomando como base su cuantía en el año 2024 y una vez publicado por el Gobierno de Canarias.

El resto de los conceptos de la tabla salarial y de pluses no estarán sujetos a incremento alguno.

Artículo 41 bis. Normas específicas del nivel salarial de la categoría de Especialista Cualificado.

El “Salario Anual” de la categoría profesional de “Especialista Cualificado” será fijado en 18.250 euros brutos anuales a partir del 1 de noviembre de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2024. Si el IPC Real Canario para 2024 fuera tan alto que la actualización salarial de la categoría de especialista determinará que percibiese “Salario Anual” superior a 18.250 euros brutos anuales, la comisión paritaria se reunirá para negociar una revisión del nivel salarial de la categoría profesional de “Especialista Cualificado” para 2024.

En cuanto al resto de conceptos salariales percibirá las siguientes cuantías en los años 2023 y 2024:

El plus festivo será fijado en 10,06 euros brutos anuales y el plus de nocturnidad en 1’85 euros anuales.

En cuanto a las tablas salariales de 2025, le serán de aplicación las normas previstas en el artículo anterior.

Artículo 42. Pago del salario.

El Pago del Salario se hará por meses naturales.

El trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, hasta el límite del 100 por 100 del salario neto devengado.

El anticipo será cancelado en el momento de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate. Para los aumentos de nivel se toma como norma que, si se procede hasta el día 15, inclusive, se considerara como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social podrá efectuarlo la empresa en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

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

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestos por la ley, por pacto o por mandato judicial. La Empresa garantiza el pago de las nóminas dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 43. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador/a percibirá dos pagas extraordinarias al año, equivalentes, cada una de ellas a una mensualidad de salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos. La paga de Verano se devengará en el primer semestre de cada año y la paga de Navidad se devengará en el segundo semestre de cada año.

La paga de Verano se cobrará antes del 10 de julio.

La paga de Navidad se abonará antes del 10 de diciembre. El personal fijo discontinuo percibirá estas pagas extraordinarias prorrateadamente en el precio de la hora establecida en las Tablas Salariales. El pago de las pagas extraordinarias será proporcional a la asistencia, es decir, las ausencias injustificadas y los procesos de incapacidad temporal de IT darán lugar al correspondiente descuento.

Artículo 44. Plus de asistencia.

La prima de trabajo efectivo, consistente en 2 euros brutos diaries, cuya percepción queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador/a en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral.

El de asistencia bimestral se rige por las siguientes condiciones:

- Por un día de no presencia puntual y efectiva se dejará de percibir la prima de un día.

- Por 4 días de no presencia puntual y efectiva se dejará de percibir la prima de 6 días.

- Por 6 días de no presencia puntual y efectiva se dejará de percibir la prima de 10 días.

- Por 8 días de no presencia puntual y efectiva se pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía bimestral de la prima (IT, retrasos y ausencia injustificadas).

La cuantía a abonar se devengará cada dos meses, en función de los días de asistencia o ausencia al trabajo durante los dos meses a los que se refiera.

La cuantía bimestral no sufrirá reducción alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por alguno de los motives siguientes:

Durante los días de licencias retribuidas solo se descontarán los días de ausencia en el puesto de trabajo.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Capitulo Octavo. Faltas y sanciones.

Artículo 45. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial por el presente Convenio Colectivo.

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

Reglas recuperación: con carácter general las faltas de puntualidad podrán ser recuperadas si el trabajador/a prolonga su jornada en la misma duración de su retraso y en el mismo día en que se ha producido la falta de puntualidad. La posibilidad de recuperación no excederá de una vez al mes.

Artículo 46. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida recuperación y cometidas dentro del período de un mes.

2. No presentar justificación o sin los dates exigidos en el art 34 de la razón de la falta al trabajo por motives justificados al día siguiente del hecho causante.

3. No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de treinta días naturales.

4. Una falta injustificada de asistencia al trabajo cometida dentro del período de un mes.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve espacio de tiempo.

Si no fuese por breve espacio de tiempo o causase perjuicio a la empresa se calificará de falta grave.

6. No comunicar el cambio de domicilio o teléfono de contacto dentro de los diez días de haberse producido.

7. Leer durante en el puesto de trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

8. La utilización de prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, así como dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

9. La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.

10. Mal uso “por descuido” que cause desperfectos en primeras materias, tales como herramientas, maquinaria, aparatos.

11. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios o con carácter general en las zonas no habilitadas.

12. No cumplir con el preceptivo lavado de manos antes de incorporarse a la zona alimentaria y especialmente después de haber utilizado el servicio.

13. No asistir a la formación obligatoria establecida en el artículo 74 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 47. Clasificación de faltas graves.

1. De dos a seis faltas de puntualidad en un período de sesenta días naturales sin la debida recuperación.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación o con justificante sin los datos exigidos en el artículo 34 en un período de treinta días naturales.

3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

4. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, internet incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso.

5. No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno en el período de sesenta días naturales.

6. La comisión de 2 a 4 faltas leves en un periodo de cuarenta y cinco días naturales.

7. La desobediencia a las instrucciones recibidas y el incumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de trascendencia. Si reiterada la instrucción o la advertencia fuese por

segunda vez desatendida o se produjese perjuicio a la empresa o compañeros/as o riesgo cierto de accidente se calificará de muy grave.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la retención de IRPF.

9. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para a la empresa.

11. Trasladar a la Dirección de la Empresa falsedades sobre los propios mandos, compañeros/as o la propia empresa.

12. La falta incidental de aseo y limpieza personal.

13. Una embriaguez en la vida laboral en la empresa.

Artículo 48. Clasificación de Faltas Muy Graves.

1. Las faltas repetidas e injustificadas o sin los datos exigidos en el art 34 de asistencia o puntualidad al trabajo:

a) Se considerarán en tal situación más de siete faltas no justificadas de puntualidad en un período de noventa días naturales y más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de cuarenta y cinco días.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente o intencionadamente en materias primas, así como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.

5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6. Sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.

Agredir física o verbalmente a mandos, subordinados/as o compañeros/as.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

9. Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10. Consumir, portar o vender sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuse de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

13. Las faltas muy graves que son causa de despido según el art 54 del Estatuto de los Trabajadores.

14. El acoso sexual en el trabajo, entendiendo como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

15. Dos faltas graves en un período de noventa días.

16. Portar tabaco, comer, masticar o beber (a excepción del uso de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería.

17. Escupir o realizar prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.

18. Toser, estornudar, hurgarse la nariz o sonarse sin guardar la suficiente distancia con el producto.

Artículo 49. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

a) suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido.

Artículo 50. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas en el momento que se establezca para cada caso, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 51. Prescripción.

La prescripción de faltas tendrá lugar:

* Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días.

* Desde la fecha de su corrosión todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52. Procedimiento Sancionador.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores/as y al Delegado/a Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores/as.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal. Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y, sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustara a las siguientes normas:

a) La empresa notificara al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargo en el que se contengan los hechos en que se base el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario/a y un instructor/a imparciales.

c) El Instructor/a dará traslado de este escrito al interesado/a para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores/as para que, en el plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificara al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Artículo 53. Infracciones Laborales de los Empresarios.

Será de aplicación la normativa vigente en cada memento sobre dicha materia.

Capítulo Noveno. Seguridad e higiene.

Artículo 54. Norma General.

- El trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

- El trabajador/a está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

- Para la prevención de los riesgos, la empresa y trabajadores/as harán efectivas las normas establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos

Laborales y demás legislación y normativa aplicable.

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

Artículo 57. Seguridad en el Trabajo.

La empresa y los trabajadores/as vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales del trio, maquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 58. Higiene en los Locales.

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

Artículo 59. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores/as si los hubiera, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición en relación con la protección de riesgo de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 60. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto el Reglamento 852/2004.

Artículo 61. Derecho a cambio de puesto de trabajo.

Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir de cuando se detecte el embarazo, cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Artículo 62. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a todos los productores, las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo con el debido control por parte de la empresa sobre su uso y entrega.

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

- En cuanto a los guantes de seguridad y resto de Equipos de Protección Individual se proporcionarán los necesarios, con el debido control sobre su uso y entrega por parte de la empresa.

- Será obligatorio para el personal el uso de redecillas o prendas que cubran la cabeza, barba y bigote.

- Los productos considerados como consumibles (redecillas, prendas para la cabeza, manguitos) serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

- Con independencia de lo que disponga la legislación general sobre la materia, las empresas facilitarán al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelado, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

Artículo 63. Botiquín.

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

Artículo 64. Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador/a será el asignado a su nuevo nivel. Se reservará un 2 por 100 de la plantilla para el personal incluido en el registro de trabajadores/as minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 65. Higiene del Personal.

- El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observara rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

- La empresa proporcionara a todo el personal que lo necesite, todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

- De igual forma la empresa determinara las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

- Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en el Reglamento 852/2004 y Ley 31/95 de Prevención Riesgos Laborales y demás disposiciones aplicables.

Capitulo Décimo. La representación de los trabajadores.

Artículo 66. Derechos Sindicales.

La empresa respetará el derecho de todas las personas que trabajan para la misma a sindicarse libremente, admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa si dispone de afiliación a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá tablón de anuncios en los que cualquier sindicato, estén o no implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 67. De los Sindicatos.

- El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa reconociendo esta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del sindicato a los efectos legales.

- La representación del sindicato será ostentada por un Delegado/a Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores/as.

- El Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de la empresa y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a que represente.

Artículo 68. Funciones del Delegado/a Sindical.

1. Representar y defender los intereses de sindicato a quien represente y de los afiliados/as del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su centro sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa-1 Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición el Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato que representan.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o del centre de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 69. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo, las empresas descontaran en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un 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 numero de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser, transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuaran las antedichas detracciones. Se mantendrá el abono de la cuota sindical mientras la persona trabajadora afectada no manifieste lo contrario al departamento de RRHH.

La Dirección de la empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 70. Acumulación.

Los miembros del Comité de Empresa y delegado de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité y delegados sindicales, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de una o algunas personas miembros del Comité de empresa o delegados sindicales.

Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con DIEZ DÍAS de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Asimismo, los miembros del Comité y/o Delegados de personal con carácter individual, podrán acumular sus horas sindicales trimestralmente, pudiendo hacer uso de las mismas en cualquier momento de dicho trimestre, debiendo comunicar tal hecho a la empresa con un plazo de 10 días de antelación.

En ningún caso la utilización del crédito horario sindical por parte de la RLT podrá solaparse a los períodos vacacionales de estos.

Artículo 71. Prácticas Antisindicales.

En relación a los supuestos de prácticas antisindicales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 72. Referencia a Normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores las partes en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 73. Comunicación Dirección - RLPT.

Ambas partes consideran imprescindible mantener vías de comunicación abiertas para todos los temas que sean considerado oportunos y, con carácter periódico y especifico, realizar reuniones de seguimiento y puesta en común de:

- Análisis de posibilidades de creación de nuevos turnos con libranza el sábado para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional en los fines de semana.

- Alineaciones trimestrales, cuadrante de turnos, % de turnos de mañana y tarde al final de cada trimestre.

- Evolución del plan de polivalencias.

- Evolución del volumen de pedidos de la Empresa y conversión de fijos discontinuos a fijos ordinarios.

- Situación de concreciones horarias y nuevas solicitudes.

- Derechos de información, consultas y competencias recogidos en el artículo 64 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Capítulo Undécimo. Mejoras Sociales.

Artículo 74. Formación.

Los firmantes del presente Convenio conocerán los planes anuales de Formación que elabore la Empresa. Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de la empresa será

obligatoria y retribuida; realizándose la formación de dicho personal dentro del cómputo de la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Los cursos necesarios para mantener la cualificación profesional (manipulador de alimentos, prevención de riesgos, carretillero...) podrán realizarse a través de formación e-learning, en cuyo caso la empresa, retribuirá al trabajador/a por un tiempo equivalente al 50% de la duración de la formación presencial y al precio de la hora normal de pacto. Para el personal Técnico y de Administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

Aquel trabajador/ trabajadora que deba desplazarse a lugar distinto del centra de trabajo para acudir a la formación, recibirán un pago por desplazamiento que se abonará al precio vigente por kilometraje (0,19 euros/kilometro).

La formación prevista en este artículo, a salvo de la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa conforme a lo previsto en otras leyes, queda incluido en el permiso previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Duodécimo.

Artículo 75. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El articulado relativo acoso, igualdad y no discriminación se adecuará automáticamente a los cambios y desarrollos normativos que se encuentren vigentes en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Las partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Empresa se compromete a cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres su normativa de desarrollo.

En concreto, la Empresa se compromete a aplicar las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

- Facilitar formación en igualdad a las personas trabajadoras de la Empresa, así como a los miembros de la representación legal de los trabajadores.

- Facilitar formación a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria

- Mantener criterios transparentes y objetivos en la aplicación de las subidas salariales de la plantilla.

- Cuando legalmente corresponda, proceder a la elaboración, aprobación, actualización e implantación del Plan de Igualdad y de la Auditoría Retributiva.

- Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género si fuera necesario.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Capítulo Trigésimo.

Artículo 76. Inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a la intervención del Tribunal Laboral de Canarias, en sus fases de mediación y conciliación.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. PLUS BIENAL.

La Empresa se compromete al abono del Plus Bienal proporcional de las personas que en 2022 no lo devengaron según la interpretación literal de la redacción que se mantuvo por parte de la Empresa en 2022 respecto al convenio colectivo anterior.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. ANÁLISIS SUBIDA AUXILIAR OBRERO.

En el mismo momento en que se produzca el cambio de categoría de todos los auxiliares obrero/limpieza a peón especialista según lo recogido en el presente convenio colectivo, se procederá a su vez a establecer un nuevo “salario anual” en las tablas salariales de auxiliar que estará vigente desde esa misma fecha para las personas que se incorporen a la compañía con esa categoría y ascenderá en 2023 a 16.680,00 euros brutos/año completo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Anual euros/mes	Hora FD euros/mes	Plus Festivo euros/hora	Hora Extra euros/hora	Hora Ext. Fest. euros/hora	Plus Noc euros/hora
Jefe de Departamento	22.339,92	12,59	7,45	13,49	17,14	2,39
Técnico de área	20.157,02	11,36	8,58			2,15
Técnico Soporte	19.307,51	10,88	9,03			2,06
Oficial de Mantenimiento, Administrativo y de Laboratorio	18.458,00	10,40	9,47			1,97
Gestor de Materiales Auxiliares y Almacén	17.893,67	10,08	9,76			1,91
Oficial de Segunda y especialista de primera personal obrero	17.329,33	9,76	10,06			1,85
Auxiliar administrativo, de laboratorio y telefonista	17.329,33	9,76	10,06			1,85
Jefe de Equipo	20.157,02	11,36	8,58			2,15
Especialista Cualificado	18.250,00	10,28	10,06			1,85
Especialista de primera	17.329,33	9,76	10,06			1,85
Auxiliar obrero, auxiliar de limpieza	16.680,00	9,40	10,70			1,72

71.274

GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo concertado 23/1