

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.551/15

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2015, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del Texto del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Vicolozano de la Empresa "MULTILOGIC, S.L." en la actividad de Matadero.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa MULTILOGIC, S.L. (Código de Convenio nº 05100021012015) que fue pactado con fecha 20 de abril de 2015, de una parte, la Empresa y de otra por los representantes de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VICOLOZANO DE LA EMPRESA "MULTILOGIC S.L." EN LA ACTIVIDAD DE MATADERO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y partes firmantes

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresa y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.

Se negocia el presente convenio entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de VICOLOZANO.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio básico regula las relaciones laborales en la empresa que se realicen dentro de alguna de las actividades siguientes:

- a) Sacrificio de aves y Conejos, y animales de cualquier otro tipo y condición.
- b) Despiece, congelación, corte, preparación y elaboración de productos derivados de la actividad anterior.
- c) Aprovechamiento de subproductos.
- d) Empaquetado y etiquetado de productos derivados
- e) Cualquier otra actividad relacionada con los puntos anteriores, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de empresa.
- f) Trabajo en Cámaras Frigoríficas
- g) Almacenamiento y transporte de mercancía
- h) Este convenio también regulará las relaciones laborales que pudieran producirse en la actividad de limpieza y lavandería.
- i) Queda abierta la posibilidad de adhesión al presente Convenio Básico de los centros de trabajo de la empresas en el resto del territorio nacional si así lo solicitasen.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio básico todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa en el centro de trabajo de VICOLOZANO, sin perjuicio de la adhesión de otros trabajadores de otros centros de trabajo cuando así se produzca.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa en VICOLOZANO. En caso de adhesión de otros centros del territorio nacional, el ámbito territorial se irá adaptando a los diferentes centros donde pudiera resultar de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio tiene una duración de cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019.

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma por las partes con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán, cuando así proceda en función de los términos acordados en el mismo, al 1 de enero de 2015.

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos periodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia ante la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá presentarse mediante comunicación expresa a la otra parte y a la autoridad laboral correspondiente en el plazo mencionado. Producida la denuncia el Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente convenio podrán realizar cuantas reuniones estimen oportunas para adaptar el presente convenio a los cambios legislativos o necesidades de trabajo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la nulidad de la totalidad.

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por el tiempo de su vigencia a las partes firmantes.

Artículo 7. Prioridad aplicativa.

El presente convenio sustituirá como norma convencional a cualquier otro convenio que resulte de aplicación en el centro de trabajo en las actividades detalladas en el ámbito funcional de este convenio, y tendrá prioridad aplicativa en todos y cada uno de los contenidos, manteniéndose como norma de aplicación de carácter subsidiario el convenio colectivo Estatal de Mataderos de Aves y Conejos y Estatuto de los Trabajadores.

En caso de adhesión de otros centros de la empresa, los acuerdos o pactos individuales podrán prevalecer sobre alguno de los puntos de este convenio que se regulen a título individual en cada centro.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 8. Sistema de rendimiento y productividad.

Se establecerá un Sistema de rendimiento y productividad para los puestos de trabajo establecidos en la clasificación profesional de forma individualizada.

El objetivo de este Sistema será establecer el rendimiento mínimo de cada puesto de trabajo y el establecimiento de incentivos económicos por la superación de dicho rendimiento.

A tal fin, las partes formalizarán de común acuerdo, y antes del día 31 de diciembre de 2015 un detalle de rendimiento mínimo y por puesto y los incentivos por rendimiento correspondiente, teniendo en cuenta que se deberá tomar como medida de actividad normal el rendimiento que desarrolla un operario medio, entregado a su trabajo sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda mantener fácilmente día tras día sin que exija esfuerzo superior al normal.

En caso de discrepancias entre las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar la intervención de técnicos competentes ajenos a ellas.

Se entiende por rendimiento habitual o medio aquel al que trabaja el operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual el obtenido en los treinta últimos días trabajados en condiciones normales.

Cuando la suspensión del trabajo remunerado bajo el sistema de prima a la producción sea debida a desabastecimiento de materias primas y otras causas no imputables a la empresa, los trabajadores afectados recibirán sus salarios de acuerdo con las tablas de este Convenio y por unidad de tiempo.

Artículo 9. Revisión de valores.

Los tiempos que se detallan según el artículo anterior, podrán ser objeto de modificación cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional en tanto no se fije más tarde el definitivo.
4. Cambios sustanciales de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo.

Antes de llevar a la práctica las citadas modificaciones será necesario negociarlas con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral, será la siguiente de 1.780 horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada se realizará mediante el establecimiento de cuadrantes de prestación de servicios de 8 horas diarias que podrán ser prestadas de lunes a domingos en turnos de mañana tarde o noche respetando los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Este cuadrante se formalizará de forma general con carácter semanal, si bien en determinados puestos podrá realizarse mensualmente, y podrá ser modificado por necesidades productivas con una antelación mínima de 24 horas, comunicando las variaciones a los afectados con la mayor antelación posible.

En las jornadas continuadas el tiempo de presencia será ampliado en 25 minutos por día para tomar el bocadillo, sin que esta interrupción se considere tiempo de trabajo efectivo.

La jornada podrá realizarse de forma irregular a lo largo de todo el año al depender de las necesidades y encargos del cliente final. A tal fin, se establece un Sistema de trabajo por bolsa de horas, que podrá suponer una variación del tiempo de trabajo diario establecido en el cuadrante de un Máximo del 50% de reducción o un 25% de incremento sobre

las 8 horas diarias establecidas, todo ello amparado en necesidades productivas. El incremento de jornada no se considerarán horas extraordinarias.

Mensualmente se hará entrega al trabajador del detalle de las jornadas realizadas en el mes, con el resumen de jornada pendiente de trabajar o trabajada en exceso correspondiente a la bolsa de horas.

La jornada pendiente de trabajar se irá compensando a lo largo del año natural con los excesos de jornada que se pudieran ir produciendo, o se aplicará a momentos punta de producción, debiendo ajustarse antes del 31 de diciembre de cada año, si bien se permite, de común acuerdo entre las partes, pactar por escrito la prestación de servicios pendientes en el primer trimestre del año inmediatamente posterior.

En cuanto al posible exceso de jornada, se realizará el cuadro de forma semestral, pactando las partes la compensación en horas de descanso, su acumulación en días o su acumulación a los periodos de vacaciones. Si bien el ajuste se deberá realizar antes del 31 de diciembre de cada año, se permite trasladar el descanso, pactado por escrito, al primer trimestre del año inmediatamente posterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Con el fin de adaptar la bolsa de horas, podrán considerarse horas extraordinarias un máximo de 80 horas anuales por trabajador, proporcionalmente a la jornada contratada en las fechas determinadas para el cuadro semestral.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extras.

Artículo 12. Jornada en cámaras frigoríficas.

En materia de jornada en cámaras frigoríficas se distinguirán:

a) La normal, en cámaras de 0 hasta menos 5 grados centígrados, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.

b) En las cámaras de más de menos 5 y hasta menos 18 grados centígrados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo. Completará la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

c) En las cámaras de 18 grados centígrados bajo cero o inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a cuatro horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos, pudiendo completar la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

El personal en proporción a las temperaturas que deben soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias, asimismo se establecerán turnos rotativos para la permanencia en cámaras, con rotación mínima de una jornada completa.

Artículo 13. Jornada de transporte y reparto.

Dada la naturaleza de materias transportada, el personal relacionado con el transporte y reparto podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta los límites señalados en los artículos 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre garantizando, además, el tiempo necesario para las comidas y descanso habitual, el descanso ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

El personal que desarrolle esta actividad tendrá la obligación de terminar el servicio encargado.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

El periodo de disfrute será el año natural, del día 1 de enero al 31 de diciembre, salvo que por motivos productivos no puedan disfrutarse en dichos periodos. En este caso, podrán disfrutarse en el primer trimestre del año siguiente, previo acuerdo expreso entre las partes.

El periodo de devengo será desde el día 1 de septiembre del año anterior al periodo de disfrute hasta el día 31 de Agosto del año de disfrute, si bien se permite el disfrute de vacaciones a cuenta.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, el 50% de las vacaciones serán a elección del trabajador y el otro 50% será a decisión de la empresa, siempre y cuando el disfrute de las mismas no reduzca la plantilla activa por debajo del 80% habitual y necesario.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute, si bien podrán producirse modificaciones según acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal de-

rivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

No obstante, en el caso de que la legislación en esta materia modifique lo establecido en los dos párrafos anteriores, las partes firmantes adaptarán el texto a lo establecido en el ET en cada momento.

Artículo 15. Excedencias y reducción de jornada.

1. Excedencias:

Se reconocen dos clases: voluntaria y forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena, en Empresas o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior al establecido en la Ley vigente ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la misma vacante en su categoría.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

a) Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por derecho o bien de carácter electivo.

b) Ejercicio de cargos electivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social y Organismos de la Administración que por su importancia haga imposible su asistencia al trabajo.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero este deberá ser avisado, al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La incorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

2. Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género a que se refiere el apartado uno de la Disposición Adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación destiempo de trabajo que se utilicen en las empresas

Artículo 16. Licencias.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, todo el personal comprendido en éste Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. En el supuesto de que por el trabajador se pretendiera acumular la licencia a las vacaciones anuales, esta acumulación solo será posible si mediara acuerdo entre empresa y trabajador.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, cuñados y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días.

c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y ascendiente o descendiente y colaterales en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

d) Por nacimiento de hijo, tres días, con las consideraciones el apartado b).

e) Por traslado de domicilio habitual, un día.

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

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Licencia para asistir al médico por el tiempo necesario con un máximo de treinta y seis horas anuales, con un límite de tres horas por día de asistencia, siendo obligatoria la entrega de justificación de asistencia. No existirá límite en caso de asistencia a médicos especialistas del Sistema público de salud.

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

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la preteritoriedad del

asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición del cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

CAPÍTULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 16. Seguridad e higiene en el trabajo.

1. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

1.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

1.5 Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

1.6 Cuando el trabajador en la jornada de trabajo, se encuentre incapacitado para poder seguir trabajando, la empresa, previa consulta a los médicos de la empresa, si los hubiera y a los familiares, arbitrará a su costa los medios necesarios para el traslado del trabajador al Centro Sanitario más próximo o al lugar designado por el Médico de la empresa.

2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho a pasar la revisión médica que determine el Protocolo de Vigilancia de la Salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando manipulen y empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas que espe-

cialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso.

Los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

3. Servicios de higiene.

Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En todo lo no regulado por el presente Convenio Básico se estará a la legislación vigente sobre esta materia así como a las recomendaciones de la O.I.T.

Artículo 17. Prendas y equipos de protección.

Para el desarrollo del trabajo, con carácter general la empresa pone a disposición de todo el personal con carácter diario casaca con capucha y pantalón de trabajo, que se limpian a diario a cargo de la empresa.

Adicionalmente, a cada trabajador se le hará entrega del siguiente material por una sola vez al inicio de la relación laboral y que será repuesto por deterioro con entrega del equipo deteriorado:

- Calzas anti-frío.
- Sudadera
- Chaleco acolchado para uso en la zona de trabajo en que sea necesaria
- Braga polar para el cuello.

Esta equipación, tanto general como adicional podrá modificarse en función de las condiciones que afecten al centro de trabajo de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para la actividad de matadero y con aplicación en el centro de VICOLOZANO, se entregarán además los siguientes EPI'S, si bien los encargados podrán disponer de epi's adicionales para entregar a trabajadores según el puesto que desarrollen:

1. Como entrega única al inicio de la relación y reponiendo por deterioro con entrega del elemento deteriorado:

- Botas de agua de seguridad
- Zapatos de seguridad
- Casco
- Auriculares protectores
- Guantes de malla
- Cinturones portaherramientas (para los puestos que utilicen cuchillo o similar)

2. A disposición del trabajador usando su tarjeta en las máquinas establecidas al efecto:

- Mascarillas
- Manguitos de plástico para higiene del producto
- Guantes de frío
- Guantes de nitrilo desechables

3. El colgador o matarife, adicionalmente dispondrá:

- Mascarilla con filtro FFP2
- Guantes de neopreno
- Casco con pantalla protectora
- Mandil de neopreno
- Traje de agua (también se entregará para la zona de matadero)

Artículo 18. Comedores.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente, si bien, si el trabajo se realiza en instalaciones de terceros que disponen de tal servicio, se hará uso del mismo previa negociación con el propietario.

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se basan en el principio de que a igual trabajo o actividad igual retribución.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base, cuyas cuantías se detallan en el anexo salarial por categoría profesional y de los complementos que se detallan:

a) Salariales:

Personales

Antigüedad.- Queda congelado durante la vigencia del presente convenio.

Puesto de Trabajo:

• Nocturnidad, consistente en el 25% del salario base por horas de prestación en horario nocturno (de 22 horas a 6 horas).

• Penosidad para los colgadores de aves vivas y matarife, será del 20% del salario base por horas de realización de dicho trabajo.

De calidad o cantidad de trabajo: Incentivos (primas a la producción). Debiendo establecerse las cuantías del mismo antes del día 31 de diciembre de 2015

Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias por importe de treinta días de salario base cada una, llamadas paga de verano y de navidad, con devengo anual y fecha de pago a día 30 de junio la de verano y 20 de diciembre la de navidad. No obstante, se establece que las pagas extraordinarias se percibirán como norma general, pro-

rateadas mensualmente. En estas pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de ausencia injustificadas.

b) No salariales:

Dietas y otros suplidos, a percibir con los límites legales que permitan el mantenimiento como percepciones no salariales..

Artículo 20. Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará entre el día 1 y el 5 del mes siguiente al de devengo.

CAPÍTULO VI
Clasificación de personal

Artículo 21. Grupos de clasificación.

El personal al servicio del centro de trabajo afectado por este Convenio básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal comercial.
4. Personal obrero.

Artículo 22. Categorías del Grupo Profesional de Personal Técnico.

El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico titulado superior.
2. Técnico titulado.
3. Técnico no titulado.

Artículo 23. Clasificación del Grupo Profesional de Administrativos.

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de primera.
2. Jefe/a de segunda.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.

Artículo 24. Clasificación del Grupo Profesional de Personal Comercial.

El personal comercial se encuadrará en las siguientes categorías:

1. Delegado/a de zona.
2. Agente de compra o venta.

Artículo 25. Clasificación del Grupo Profesional del Personal Obrero.

El personal obrero se encuadra en los siguientes grupos:

a) Personal de Matadero:

1. Encargado/a de zona o sección.
2. Jefe/a de Equipo.
3. Matarife.
4. Operario/a de Matadero.
5. Operario/a de cámara.
6. Ayudante.

b) Personal de Oficios Varios:

1. Mecánico/a.
2. Oficial de Mantenimiento.
3. Ayudante de oficios varios.

c) Personal de transporte y reparto:

1. Conductor/a-Mecánico/a.
2. Ayudante de transporte.

d) Personal de Limpieza

1. Encargado/a
2. Jefe/a de Equipo
3. Limpiador/a Especializado
4. Limpiador/a

Artículo 26. Definiciones.

a) Personal Técnico:

1. Técnico Titulado Superior: Es el que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior, realiza en la empresa funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva siendo contratado por la empresa a razón de su título profesional.

2. Técnico Titulado: Es aquel que, poseyendo título profesional de grado medio, lleva a cabo dentro de la industria funciones específicas para las que ha sido contratado en virtud de su título.

3. Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo o servicio de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado. En la presente definición se incluye el Encargado general, cuando no ostente título facultativo o técnico.

b) Personal Administrativo:

1. Jefe/a de primera: Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad y dirigiendo y distribuyendo trabajo.

Queda incluido en esta categoría el Jefe de Personal.

2. Jefe/a de segunda: Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, que a las órdenes del jefe de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

Se incluye en esta categoría:

a) Contable: Es el empleado que lleva la contabilidad en las empresas con responsabilidad.

b) Analista: Es la persona que, con conocimientos de la técnica de organización de trabajo y de los distintos tipos, características y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación del proceso de datos de la empresa y de su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma.

3. Oficial de primera: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad –con o sin empleados a sus órdenes– y que realiza en particular alguna de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirá en esta categoría:

a) Programador/a: Es la persona que domina las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

4. Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expediciones y demás trabajos similares, incluyendo en esta categoría a los taquimecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría:

a) Operador/a: Es la persona que, adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso del ordenador, sabe interpretar correctamente las instrucciones dadas por los programadores para conseguir el fin deseado.

b) Codificador/a: Es la persona que, bien manualmente como función previa a su entrada, o bien directamente sobre propia máquina, consigna los códigos previos para el tratamiento de la información que compendian los documentos básicos para el proceso de datos

5. Auxiliar: Es aquel empleado que se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, incluyendo en esta categoría a los mecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría:

a) Perforador/a-Verificador/a y Grabador/a: Es la persona que, diestra y práctica en el funcionamiento de estas máquinas, realiza en ellas los trabajos encomendados con regularidad.

c) Personal Comercial:

1. Jefe/a o Delegado/a de Zona: Es la persona que con conocimientos de todos los servicios comerciales de venta de los productos elaborados por la empresa, tiene la responsabilidad de que se cumplan las políticas y objetivos de venta emanadas de la Dirección General, con los poderes y facultades que le delegue esta.

2. Jefe/a o Agente de Compras o Ventas: Es el empleado que con o sin vehículo de la empresa, recorre las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de corredores, repartidores y otros agentes representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezca en el centro de trabajo podrá emplearse en tareas estadísticas, controles diversos o trabajos similares.

d) Personal Obrero:

I. Personal de Matadero:

1. Encargado/a de Zona o Sección: Es el trabajador que con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado General, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones de la misma.

2. Jefe/a de Equipo: Es el trabajador que realizando funciones de categorías inferiores sustituye y apoya al encargado en el desarrollo de sus funciones.

3. Matarife: Es el trabajador que sacrifica, prepara los instrumentos de matanza y se ocupa de la limpieza de su zona de trabajo, dentro de su jornada laboral.

4. Operario/a de Matadero: Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: cuelgue y descuelgue de aves sacrificadas, desplume, corre, evisceración, plegado, clasificación, embalaje, marchamado, empaquetado, montaje de cajas o envases, pesaje y control de pesos, deshuesado, despiece, faenado de canales, elaboración de productos comestibles derivados y limpieza de cualquier local y equipo del matadero.

5. Operario/a de Cámara: Es el trabajador que a las órdenes de sus superiores introduce y coloca los géneros en las cámaras frigoríficas en una posición adecuada y atiende a la evacuación y cargue de los mismos en los vehículos de transporte a destino.

6. Ayudante: Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos, además de realizar los trabajos relacionados para el Auxiliar de Zona de Proceso, realiza funciones para las que principalmente se requiere el esfuerzo físico, tales como: carga y descarga de camiones, transporte y aprovisionamiento de aves vivas, cuelgue de aves vivas, ayuda al personal de oficios varios, limpieza y conservación de locales y equipos de matadero.

II. Personal de Oficios Varios:

1. Mecánico/a de Matadero: Es el operario que con los conocimientos suficientes atiende el buen mantenimiento, reparación y limpieza de motores, maquinaria e instalaciones.

2. Oficial de Mantenimiento: Es el operario que con conocimientos suficientes realiza las reparaciones y mantenimiento de la maquinaria e inmuebles que sean necesarios para la actividad (albañilería, pintura, electricidad, carpintería, etc)

3. Ayudante de Oficios Varios: Es el trabajador que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente mencionados ejecuta las operaciones que le encomienda cada uno de su especialidad.

III. Personal de Transporte y Reparto:

1. Conductor/a-Mecánico/a: Es el trabajador, que en posesión del carnet que requiere el vehículo que se le encomiende, realiza las funciones para las que aquel le capacita, atiende al cuidado y conservación de la carga, engrase, limpieza, entretenimiento y conducción del vehículo y equipos anejos y realiza las operaciones de recogida en granjas y mercados o frigoríficos, dirige y realiza las cargas y descargas, efectúa la estiba y desestiba del vehículo y entrada de la mercancía en los puntos de destino.

Habrán las siguientes categorías:

a) Conductor/a de vehículos que requieren carnet de clase E.

b) Conductor/a de vehículos que requieren carnet de clase C.

c) Conductor/a de vehículos que requieren carnet de clase B.

2. Ayudante de transporte: Es el obrero que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente citados ejecuta las operaciones que se le encomienden.

IV. Personal de Transporte y Reparto:

1. Encargado/a: Encargado de Zona o Sección: Es el trabajador que con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado General, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones de la misma

2. Limpiador/a Especializado: Es el trabajador con experiencia suficiente para además de limpieza general, ocuparse de limpieza de maquinaria.

3. Limpiador/a: Es el trabajador que se ocupa de la limpieza general del inmueble y mobiliario del mismo.

Artículo 27. Contratación de Personal.

La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo.

La duración máxima del contrato por obra o servicio determinado será de 4 años tal y como permite el Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos que se realicen a tiempo parcial que conlleven pacto para la realización de horas complementarias, el porcentaje máximo a realizar de éstas en relación con la jornada contratada, se incrementará hasta el 60%.

El resto de modalidades contractuales seguirán la especificación aplicable según la norma que regula las mismas.

Artículo 28. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante el período de prueba, el cual habrá de concertarse por escrito y cuya duración máxima habrá de fijarse conforme a la siguiente escala:

- a) Técnicos titulados: seis meses.
- b) Resto del personal: dos meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba si así fuera pactado.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Artículo 29. Ascensos.

En tanto en cuanto sea posible, las vacantes se cubrirán con el personal contratado de categorías inferiores que se encuentre preparado profesionalmente o con experiencia suficiente antes que con personal externo.

No obstante, para la cobertura de necesidades productivas podrán realizarse funciones de categoría superior percibiendo el salario que a tal categoría corresponda durante el periodo en que tal función se realice.

Artículo 30. Ceses.

Los trabajadores que cesen voluntariamente en su puesto de trabajo vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo como mínimo un plazo de preaviso de 15 días.

En el caso contrario, se detraerá, en concepto de indemnización un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance esta.

CAPÍTULO VII Acción sindical

Artículo 31. Comité de Empresa.

a) Funciones Generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de la empresa ante la misma.
2. Tendrá capacidad para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

3. Podrá convocar Asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de esta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5. Participará de forma activa en los procesos de imposición de Faltas y Sanciones de carácter grave o muy grave con carácter previo a la imposición de la sanción.

b) Relaciones laborales: Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.

Salarios.

Premios y sanciones.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales.

Absentismo.

c) Seguridad e higiene en el trabajo: Colaborarán en la buena ejecución del Plan de prevención de riesgos laborales.

d) Ordenación del Trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada (en lo que se refiere al artículo 12 del presente Convenio).

Distribución y control de las vacaciones.

Prolongación de jornada en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio.

Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiestas, etc.).

Clasificación del personal.

Cambio de categoría.

e) Personal.

Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado: Será informado por la empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 32. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información 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 o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a fin de que esa 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. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Artículo 33. Derechos de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

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

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

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

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

12. Excedencia forzosa: Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a nivel provincial o superior. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

Artículo 34. Garantías Sindicales.

1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: cuarenta horas.

A fin de llevar los controles precisos, los trabajadores Delegados sindicales y de personal y miembros del Comité de Empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas que les concede el presente Convenio, deberán comunicarlo con la suficiente antelación justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en un máximo del 50 por 100 de compañeros, en cómputo anual.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos no se computará a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 19 f) del presente Convenio.

2. Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retributivas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.

4. La Dirección del centro de trabajo, si así se lo solicitan, se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas a tratar se establecerá con antelación.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 35. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las Leyes.

Artículo 36. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio, y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

1.3 Constituyen faltas leves:

1.3.1 De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de un mes, sin causa justificada (hasta 30 minutos de retraso).

1.3.2 No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3.3 El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

1.3.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.3.5 No comunicar a la empresa el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.

1.3.6 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

1.3.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.3.8 Leer o comer en horas de trabajo.

1.3.9 Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación y custodia.

1.4 Constituyen faltas graves:

1.4.1 De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un mes (hasta treinta minutos de retraso).

1.4.2 Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de un mes.

1.4.3 Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualquiera que sean estos.

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

1.4.5 La embriaguez o toxicomanía ocasional.

1.4.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte su buena marcha.

1.4.7 La imprudencia en actos de servicio que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías; podrá ser considerado como falta muy grave de existir malicia.

1.4.8 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo y jornada laboral.

1.4.9 La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

1.4.10 No advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

1.4.11 Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

1.4.12 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiere malicia se considerará falta muy grave.

1.5 Son faltas muy graves las siguientes:

1.5.1 Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad.

Se considerarán en tal situación más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días consecutivos, sin causa justificada durante un período de un año.

1.5.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos se considerarán caso de indisciplina o desobediencia:

a) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

b) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

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

1.5.3 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

1.5.4 La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considerará trasgresión de la buena fe contractual salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión (encargados o responsables).

Este control deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

1.5.5 La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

1.5.6 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

1.5.8 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, intencionadamente.

1.5.9 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

1.5.10 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

1.5.11 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.5.12 Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada, produciendo sensibles perjuicios a la misma. Asimismo dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.

1.5.13 El abuso de autoridad por parte de los jefes.

1.5.14 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.5.15 Las ofensas verbales graves o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

1.5.16 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.5.17 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.

1.5.18 La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

En el supuesto de ser ejercida desde posiciones de superioridad se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidades de las personas que los hayan efectuado.

2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días.
- b) Despido.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso, la empresa comunicará por escrito y previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado. La representación de los trabajadores participará en el proceso de imposición de la sanción de forma obligatoria, ya sea en pleno o con alguno de sus miembros.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la empresa o a los compañeros de trabajo.

Artículo 38. Prescripción de sanciones.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO IX
Disposiciones varias****Artículo 39. Capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución de su capacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a su nueva situación, en relación con las condiciones que existan en la empresa, y siempre que dicho puesto exista en la estructura habitual. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador será el asignado a la nueva categoría profesional, respetándose en todos los casos el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida, si fuera superior.

Artículo 40. Gastos de desplazamiento.

Cuando un trabajador, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su lugar de residencia habitual y no realice el viaje en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear cuando sea esencial, o si es en ferrocarril, en clase primera, cualquiera que sea su categoría profesional.

Las dietas se producen con ocasión de un desplazamiento fuera del lugar donde radica el Centro habitual de trabajo y por causa de servicio.

La empresa facilitará el billete correspondiente en el medio de transporte idóneo en el supuesto de que no utilice vehículo de la misma.

Igualmente, comprende la dieta el importe de los gastos de alojamiento en establecimiento adecuado y previa justificación de los mismos.

**CAPÍTULO X
Interpretación del Convenio y solución de conflictos****Artículo 41. Procedimiento de Solución de Conflictos.**

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las partes afectas por el presente convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará una copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederaciones.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles siendo sus resoluciones vinculantes, y por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresa y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), BOCyL 20 de mayo de 2005, así como al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan

Artículo 42. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

1. Estará compuesta por:
 - a) Los representantes de los trabajadores en un número máximo de 3
 - b) Los representantes de la empresa en un número máximo de 3
 - c) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria asesores designados por las respectivas representaciones firmantes, con voz pero sin voto.
2. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad con los apartados 1 y 2 del artículo anterior. Tendrá su domicilio en POLÍGONO INDUSTRIAL VICOLOZANO, Parcela 11-17, Vicolozano, Ávila 05194 la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.
3. La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de la empresa y los trabajadores, respectivamente, adaptándose los acuerdos por mayoría simple de los votos, dentro de cada representación.
4. Cuando se trate de algún caso que afecte a empresa y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.
- 5.- En caso de discrepancias ante supuestos expuestos a la comisión paritaria, se aplicará el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones finales

Artículo 43. Disposición derogatoria.

Queda derogado en todas sus partes cualquier pacto anterior que pudiera ser aplicable a los firmantes del presente convenio según la actividad definida en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 44. Normativa supletoria.

En lo no previsto o regulado en este Convenio Básico, serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

ANEXO I

Se establece la retribución aplicable por categoría profesional según documento anexo al presente convenio.

ANEXO II

I. Cláusula salarial:

Para el año 2016 las retribuciones salariales serán el resultado de aplicar un incremento del 0,5% sobre las tablas definitivas del año 2015.

Para el año 2017 las retribuciones salariales serán el resultado de aplicar un incremento del 0,6% sobre las tablas definitivas del año 2016.

Para el año 2018 las retribuciones salariales serán el resultado de aplicar un incremento del 0,7% sobre las tablas definitivas del año 2017.

Para el año 2019 las retribuciones salariales serán el resultado de aplicar un incremento del 0,8% sobre las tablas definitivas del año 2018.

II. Inaplicación por la empresa de las condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo.

Cuando concurren las causas previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

1. Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la Empresa deberá:

a. Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto.

c. La Empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

B. Del resultado del periodo de consultas:

a. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82. 3 párrafo 6 del Estatuto de los trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 58 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

III. Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente por causa de accidente.

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa –mediante la concertación de póliza de cobertura con una Entidad Aseguradora– garantizando a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral.

1.1.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 12.000 Euros.

1.1.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de la cantidad de 11.500 Euros.

1.2 Por accidente laboral.

1.2.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto a la persona que el mismo haya designado, la cantidad la cantidad de 18.000 euros.

1.2.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La Empresa pagará al trabajador la cantidad la cantidad de 18.000 Euros.

2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

2.1 Por invalidez permanente total, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador de modo permanente para toda profesión y oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopia de la Póliza y de los recibos de pago de la prima.

ANEXO III

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.

- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

a) Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a costo. Se permitirá la entrada en el trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas: En el caso de salidas al médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo por un máximo de 36 horas anuales, sin incluir especialistas del Sistema público de salud derivado por el médico de cabecera. Para su abono, será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el médico.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

c) Cumplimiento del deber público: El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados cumplimiento del deber público:

Documento Nacional de Identidad: Será retribuido en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista del DNI a su ingreso en la empresa.

Citación de juzgados: La citación será justificante de la ausencia no del derecho a percibir retribución, por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares: Se descontarán a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja: No se abonará cuantía alguna por la ausencia por enfermedad sin baja médica, o se descontará el coste del recibo de salario.

f) Incapacidad temporal: Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de los trabajadores en baja por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, debidamente comprobados, con duración superior a 20 días y solo a partir del 21, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social o Mutua patronal y el 100 por 100 del salario que viniera percibiendo conforme a convenio. Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del trabajador no supere el 5 por 100 en el año natural anterior a la baja.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

2. Cuando la incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedad común o accidente no laboral que precisen hospitalización, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua patronal, el trabajador perciba el 100 por 100 del salario que viniera percibiendo conforme a convenio.

Para tener derecho a la percepción de dicho complemento el justificante médico debe indicar, expresamente, la imposibilidad de trabajar esa jornada o jornadas.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

g) Faltas sin justificar: Además de sancionarse según las Leyes vigentes, se descontará a coste.

Formación Profesional Continua

Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del Sector, comprometiéndose a:

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en la empresa o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

ANEXO: TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN EJERCICIO 2015

	Categoría Profesional	Salario Anual
GRUPO I : PERSONAL TECNICO		
	Tecnico Titulado Superior	11.679,08
	Tecnico Titulado	10.851,68
	Tecnico No Titulado	10.159,24
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Jefe/a de Primera	10.144,20
	Jefe/a de Segunda	9.861,74
	Oficial de Primera	9.580,06
	Oficial de Segunda	9.298,80
	Auxiliar	9.034,30
GRUPO III: PERSONAL COMERCIAL		
	Delegado/a de Zona	10.144,20
	Agente de Compra – Venta	9.580,06
GRUPO IV: PERSONAL OBRERO		
Personal de Matadero		
	Encargado/a de Zona o Sección	9.494,80
	Jefe de Equipo	9.298,80
	Matarife	9.144,80
	Auxiliar de zona de proceso	9.034,20
	Operario/a de Cámara	9.034,20
	Ayudante	9.034,20
Personal de Oficios Varios		
	Mecánico/a	9.144,80
	Oficial de Mantenimiento	9.144,80
	Ayudante	9.034,20
Personal de Transporte y Reparto		
	Conductor/a-Mecánico/a	9.144,80
	Ayudante de transporte	9.034,20
Personal de Limpieza		
	Encargado/a	9.494,80
	Jefe de Equipo	9.298,80
	Limpiador/a Especializado	9.034,20
	Limpiador/a	9.034,20