

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERIA DE EMPLEO Y PORTAVOZ DEL GOBIERNO

Visto el texto del Convenio Colectivo laboral de «Tallo Verde, S.L.», número de código de convenio 45100042012011, suscrito de una parte, por tres representantes de la empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por los representantes sindicales, firmado el 2 de junio de 2011 y presentado ante este organismo el día 7 de junio de 2011, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 127 de 2011, de 1 de julio de 2011 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno).

Esta Secretaría Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 23 de diciembre de 2011.—El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno.—P.A. El Jefe de Servicio de Trabajo, Oscar Mira Méndez.

I CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE «TALLO VERDE, S.L.» DE NOBLEJAS (TOLEDO)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.—Ambito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena que prestan sus servicios para la empresa «Tallo Verde, S.L.», en su centro de trabajo de Noblejas (Toledo).

Artículo 2.—Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 3.—Denuncia.

El presente convenio se quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia, salvo que alguna de las partes lo denuncie de forma expresa.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación en un plazo máximo de tres meses posteriores a la fecha de la denuncia sea ésta expresa o automática.

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 contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto. 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 compensarán 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. Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

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 cómputo anual.

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

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo que establezcan las normas de rango superior (Estatuto de los Trabajadores, Convenio Sectorial aplicable).

En aquellas cuestiones que, durante la vigencia del presente convenio pudieran entrar en contradicción con las normas de rango superior citadas en el párrafo anterior ambas partes se comprometen a resolverlas mediante un proceso de negociación.

En caso de no poderse resolver por discrepancias o plazos ambas partes se comprometen a trasladar y resolver dichas contradicciones en la negociación del siguiente convenio.

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) Todas aquellas cuestiones que los firmantes del presente convenio consideren oportuno tratarlas en Comisión Paritaria.

2.- Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán por escrito a la autoridad laboral competente.

3.- La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores/as que pertenecen a los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de la empresa.

4.- Obligación 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.

CAPITULO II

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.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 7.-Disposición general.

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo 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.

Aquellos trabajadores o trabajadoras cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejan.

SECCION PRIMERA

Por su función

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

SECCION SEGUNDA

Definiciones

Artículo 9.-Categorías profesionales del grupo de técnicos y administrativos.

Jefe/a de sección.

Puesto que, bajo las directrices de un Director 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.

Responsable de sección.

Puesto que, bajo las directrices de un jefe/a de sección o Director de área, realizan y/o programan las actividades administrativas/técnicas relacionadas con los procesos bajo su responsabilidad, pudiendo realizarse en coordinación con otras personas que intervengan en los mismos.

Analizan y detectan puntos de mejora y acciones a desarrollar en los procesos en los cuales lleva a cabo su actividad.

Técnico de sección/Encargado/a de fabricación.

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.

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/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.-Categorías profesionales del Grupo de Personal Obrero:

Oficial Obrero.

Son puestos que, bajo las directrices del Encargado de Fabricación, realizan actividades similares y muy procedimentadas para 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 la fábrica donde desarrollan su actividad.

Reciben supervisión cercana sobre el progreso del trabajo bajo su responsabilidad y sus resultados.

Puede tener a su cargo un grupo de entre 10-25 de personas.

En esta categoría se encuadran los puestos de trabajo: Piloto, Operarios de Máquina.

Especialista Obrero.

Son puestos que realizan tareas operativas repetitivas, vinculadas al manejo de datos en planta y/o de maquinaria de complejidad inedia de la zona de la fábrica donde desarrollan su actividad, estando sujetos a una supervisión muy cercana sobre el proceso de trabajo.

Pueden supervisar las tareas de un equipo de personas de menor nivel de responsabilidad en un proceso industrial.

En esta categoría se encuadran los puestos de trabajo: Carretillero, Coordinador de Selección, Coordinador de Paletizado, Controladoras de Calidad.

Auxiliar Obrero.

Son puestos en los que se ejecutan con destreza y rapidez, trabajos concretos y determinados que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo, pudiendo utilizar maquinaria de manejo sencilla y los cuales están sujetos a una supervisión constante.

En esta categoría se encuadran los puestos de trabajo: Operario de Paletizado, Operario de Selección, Transpaleta, Operario de Enganchador.

Artículo 11.—Norma subsidiaria.

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

SECCION TERCERA

Por su nivel retributivo

Artículo 12.—Niveles.

Los niveles salariales serán los establecidos en el Anexo I correspondientes para cada categoría profesional.

SECCION CUARTA

Por su modalidad de contratación

Artículo 13.—Tipos.

Los contratos del personal fijo, fijo discontinuo, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, 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 él señalados se amplían al máximo que permite la legislación vigente.

SECCION QUINTA

Contratos fijos discontinuos

Artículo 15.—Contratación de trabajadores fijos discontinuos.

El contrato de trabajo fijo discontinuo constituye en Tallo Verde una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a la condición perecedera de las materias primas utilizadas, así como a la actividad en determinadas épocas y momentos del año como consecuencia de una producción que en ocasiones está sujeta a un consumo mayor o menor de los productos transformados.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de Tallo Verde, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la empresa, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores/as, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la representación legal de Tallo Verde y, de otra la representación legal de los trabajadores/as de la empresa citada suscriben, al amparo del artículo 82.1 y 82.2 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo fijo discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores/as fijos discontinuos, los trabajadores/as de Tallo Verde contratados para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa y épocas o momentos de la misma. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Tallo Verde que también viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias, en la recepción de los pedidos de productos transformados y en la pronta caducidad de los mismos, derivándose de estos condicionantes su actividad productiva de carácter irregular, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda única y exclusivamente a circunstancias excepcionales y/o causales.

Artículo 16.—Regulación del contrato fijo discontinuo.

1.- El contrato de trabajo fijo discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en Tallo Verde 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 Tallo Verde, 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 Tallo Verde, 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 Tallo Verde, según calendario laboral de cada año.

—La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo de Tallo Verde.

Artículo 17.—Orden de llamamiento.

1.- Cada trabajador/a fijo discontinuo pertenecerá a una sección. Los diferentes turnos de trabajo están compuestos por equipos y cada trabajador/a fijo discontinuo pertenece a uno de ellos y por tanto estará sujeto al calendario aplicable a éste.

El orden de llamada será el de la fecha de alta en la empresa, dentro del puesto, de la sección y equipo 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 Tallo Verde 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 entre cuatro y nueve horas computándose todas ellas a precio de hora normal y teniendo una regulación anual.

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

Así mismo los trabajadores/as fijos discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador/a bajo cualquier modalidad de contratación. 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 veinticuatro 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.

Una copia de este censo será entregada al Comité de Empresa y a los Delegados/as Sindicales. Así mismo se adjuntará copia de este censo en el Convenio Colectivo.

3.- En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento número 7 y número 8, 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 cuarenta y ocho horas, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

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 las incidencias indicadas en los cuatro puntos del párrafo siguiente siempre que estas tengan una duración superior a veinticuatro horas, en caso de que tengan una duración inferior a veinticuatro horas el trabajador estará obligado a recuperar solamente el 50 por 100 del tiempo no trabajado (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido):

–Los accidentes atmosféricos que impiden el acceso de los trabajadores al centro de trabajo.

–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.

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, 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 establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado siempre de forma escrita al trabajador/a si éste supone una interrupción superior a cuarenta y ocho horas. Si es inferior y no es posible la comunicación escrita se hará verbalmente.

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 cuarenta y ocho horas, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

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

Garantías fijos discontinuos

Garantías exclusivas para el personal que voluntariamente, a fecha 1 de enero de 2011 pasen de ser fijos a fijos discontinuos.

Primera.–Los empleados/as que voluntariamente transformen su contrato de fijo a fijo discontinuo percibirán una prima de 500,00 euros brutos en un solo pago. La antigüedad será la que venga teniendo de su contrato fijo.

Segunda.–El empleado/a, si tras un año de experiencia como fijo discontinuo, no quiere seguir con este tipo de contrato, podrá volver a ser fijo a tiempo completo. Esta garantía estará vigente durante el año 2011.

En caso de tomar esta decisión el empleado/a deberá devolver los 500,00 euros brutos cobrados en la primera nómina que se pague tras haber vuelto a fijo a tiempo completo.

Tercera.–Durante 2011 y 2012 se garantiza el pago del salario bruto anual de Convenio que se estipule para un fijo de su misma categoría, en cuyo caso, el salario bruto percibido de un fijo discontinuo no será menor al salario bruto anual de un fijo, una vez descontadas las horas extras si se realizaran.

Se define como salario percibido, todos los emolumentos brutos cobrados por el empleado/a, provenientes de la remuneración total bruta de la nómina, más las cantidades brutas que pudiera cobrar el empleado/a por estar en situación de pago directo por cualquier IT y las prestaciones por desempleo.

En caso de que hubiera diferencias entre el salario bruto anual percibido y el salario bruto anual de Convenio de su misma categoría, la empresa pagará esta diferencia en el concepto «Complemento anual FD».

Para acceder a este complemento el empleado/a tiene la obligación de solicitar la prestación por desempleado cada vez

que esté de baja por fin de campaña. Si el empleado/a no tuviera derecho a prestación o complementarias deberá presentar un justificante del INEM en el que se indique.

Justificación:

El año de cálculo será el natural, de enero a diciembre.

Las diferencias que dan derecho al complemento y la liquidación del mismo cuando proceda, se realizará en marzo del año siguiente.

El empleado/a cuando se encuentre de baja en la empresa por fin de campaña, mensualmente está obligado a presentar una copia de los ingresos brutos percibidos del INSS, INEM o Mutua o en su defecto, el justificante que indique que no tiene derecho a prestaciones.

El empleado/a tiene de plazo para completar la entrega de todos los justificantes salariales cobrados hasta final de febrero del año siguiente. Si a esta fecha el empleado/a no ha entregado todos los justificantes el complemento ni se calculará ni se pagará.

Cuarta.–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 entre seis y nueve horas computándose todas ellas a precio de hora normal y teniendo una regulación anual.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 18.–Periodo de prueba.

Para el personal de nueva contratación, podrá concertarse un periodo 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 Obrero:

Las vacantes se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos o quienes les correspondan estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. 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 efectuarán 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, siempre que sea posible, realizará los ascensos mediante un sistema de pruebas objetivas e informará de los mismos al Comité de Empresa.

Artículo 20.–Procedimiento.

La Comisión calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la empresa, de los cuales uno actuará como Presidente/a.

En caso de empate en la puntuación de dos o más candidatos, 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 tendrá derecho a pedir la presencia de un representante sindical o legal.

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.

CAPITULO V

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Artículo 22.–Jornada.

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivas, incluyéndose, para el personal de mano de obra directa, dentro de la jornada laboral anual, las horas de trabajo correspondientes a días festivos si los hubiera.

En 2015 habrá una reducción de jornada de ocho horas, siendo la jornada anual para ese año de 1.792 horas.

La jornada laboral establecida será de aplicación a todo el personal de «Tallo Verde».

En los casos del personal de oficina y siempre que lo permitan las necesidades de servicio la jornada se realizará de forma intensiva durante los meses de verano.

El tiempo empleado para el bocadillo no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal de fábrica, la retribución de las horas correspondientes a «Días Festivos», incluirá el denominado «Plus Festivo», calculado de esta manera:

$PF. = H.E.F. - H.N.$

Donde HEF es el valor de la hora extra festiva recogida en las tablas salariales actualizada con el incremento establecido en el presente convenio y HN es el valor de la hora normal del presente convenio.

Artículo 23.–Ampliaciones.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa pondrá 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.

Artículo 24.–Organización de la jornada.

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

Artículo 25.–Trabajo por causa de fuerza mayor.

Las partes acuerdan la obligatoriedad de prestación de servicios por causa de fuerza mayor, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole meteorológica ajenas a la voluntad de las partes, no se considerará como causa de fuerza mayor la situación de «exceso de pedido».

Cuando se produzca situación de fuerza mayor 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. Dichas horas se considerarán hora extra de fuerza mayor y serán compensadas como hora extraordinaria al valor del momento que se realice.

Artículo 26.–Descansos durante la jornada.

Para el personal que trabaje a turnos, los descansos en la jornada diaria de trabajo son un derecho individual y se distribuirán del siguiente modo, de forma orientativa:

–Veinte minutos aproximadamente a mitad del turno.

–Cinco minutos entre la hora de entrada y el descanso central, y cinco minutos entre el descanso central y la hora de salida.

El momento de disfrute de los descansos dependerá de las circunstancias diarias de la producción y será gestionado por los mandos de producción.

Para el personal que trabaje a turnos, con una duración de jornada de más de seis horas, los descansos en la jornada diaria de trabajo son un derecho individual.

Estos descansos no serán retribuidos, ni serán considerados tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 27.–Descanso semanal.

A lo largo de 2011 habrá un día de descanso además del domingo. En el caso que la empresa no pueda dar ese día de descanso, el trabajador/a podrá cobrar ese día como horas extras o guardarlo para una semana posterior.

Las partes se comprometen a estudiar, a lo largo de este año 2011, la posibilidad de distintas formas de acumular descansos.

Artículo 28.–Calendario y horario de trabajo.

En el centro de trabajo se indicará por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario anual y semanalmente el horario de cada semana.

Este calendario anual se negociará con la representación de los trabajadores durante los meses de octubre y noviembre del año inmediatamente anterior. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho plazo, se seguirá negociando y, de forma provisional, se aplicará un calendario que haya sido elaborado con los mismos criterios que los calendarios acordados en los años anteriores.

Artículo 29.–Vacaciones.

1.- El trabajador/a tendrá derecho a un período anual 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.

La Dirección de la empresa determinará de común acuerdo con la representación de los trabajadores la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

a) La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

b) 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.

c) 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.

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

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

f) 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 y a partir del 2012, la Dirección entregará al Comité de Empresa para su revisión unos criterios de asignación de vacaciones. El objeto de esta revisión es garantizar que la sistemática elaborada por la Dirección cumple los requisitos definidos en los puntos anteriores.

2.- A partir de 2012, el calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo de forma tal que el trabajador/a conozca las fechas que les corresponden antes del 28 de febrero de cada año. Este requisito sólo será aplicable a las vacaciones cuyo disfrute tenga lugar entre los meses de marzo y diciembre.

3.- 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, salvo en aquellos casos de contratos que excedan de seis meses de duración en cuyo caso disfrutarán de las vacaciones que le correspondan.

4.- Las vacaciones son un derecho que se genera incluso durante los periodos de IT, por lo que en ningún caso, la situación de IT dará derecho a la recuperación de los días de ajuste de calendario si los hubiere.

a) En los supuestos de baja maternal 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 maternal.

b) En los supuestos de otras ITs, las fechas de disfrute de vacaciones, que pudieran quedar pendientes para cada trabajador/a, serán señaladas 50 por 100 por la empresa y otro 50 por 100 por el trabajador/a afectado, garantizando en todos los casos el cumplimiento de los criterios de vacaciones que, cada año, defina la empresa.

Artículo 30.—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 treinta 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 31.—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.

CAPITULO VI

Licencias retribuidas, permisos y excedencias

Artículo 32.—Permisos.

Previo aviso y justificación, 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: Quince días naturales. (Es necesario como justificante el libro de familia o el acta matrimonial).

Permiso para cursos de preparación al parto: por el tiempo indispensable.

Dos días en los casos de nacimiento de hijo hospitalización, intervención quirúrgica sin ingreso pero que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio de más de 100 km. al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando la hospitalización, intervención quirúrgica sin ingreso pero que precise reposo domiciliario o fallecimiento sea de padres, hijos o cónyuges (o pareja de hecho) el permiso pasará de dos a tres días.

Si el enfermo estuviera ingresado por un periodo largo de tiempo los días de permiso se podrán coger a lo largo de la hospitalización, debiendo justificar cada una de las ausencias.

Es válido como justificante: para nacimiento de hijo o hija el libro de familia, para fallecimiento el justificante del tanatorio, para la hospitalización un documento que acredite que el trabajador/a acude los días correspondientes al hospital y refleje la identidad del ingresado, y para la intervención quirúrgica sin hospitalización es necesario un documento donde conste que al familiar se le ha practicado una intervención quirúrgica y precisa reposo domiciliario.

Además, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo ó hija, adopción o acogimiento.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Esta medida se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada por cada hijo o hija a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta suspensión, que corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor, es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T.

El padre o el otro progenitor podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de la criatura, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso de Lactancia: Los trabajadores como «Permiso de Lactancia» previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria dividida en dos mitades o si es al inicio o fin de la jornada diaria será una reducción de media hora de su jornada que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

Se podrá elegir entre lo señalado anteriormente o la acumulación del permiso en días laborables. En este caso el permiso será equivalente a catorce días naturales que comenzarán a disfrutarse al día siguiente de terminar el permiso por maternidad.

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

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

Traslado de domicilio: Un día laborable que será el de traslado. (Es necesario como justificante el empadronamiento o justificante de la empresa de mudanzas).

Si el trabajador necesita acudir al consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos del médico especialista se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.

Cualquier ausencia tiene que estar debidamente justificada, en otro caso se entenderá como absentismo injustificado y se descontará de la nómina.

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

Permiso no retribuido: Se concederá permiso no retribuido, siempre que las necesidades de producción lo permitan y exista la adecuada justificación, para:

Llevar al médico a un familiar del primer grado (incluidas las parejas de hecho legalmente reconocidas).

Realizar el examen del carnet de conducir.

Realizar los exámenes que no cumplan los requisitos antes indicados.

Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidos físicos o psíquicos a su cargo o con hijos hasta ocho años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de al menos un octavo y hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario.

Estos permisos se concederán a las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

Artículo 33.—Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

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

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

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

Artículo 34.—Licencias para estudios.

Los trabajadores/as que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso no retribuido de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año, siempre que lo permitan las necesidades de producción y se justifique adecuadamente.

Este permiso se convertirá en retribuido cuando se justifique en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se hayan aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias: los exámenes de conductor y a los que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

Artículo 35.—Suspensión temporal del contrato de trabajo.

El trabajador/a que lleve como mínimo un año de servicio en la empresa podrá solicitar suspensión temporal del contrato de trabajo por tiempo no inferior a un día ni superior a nueve meses, pudiendo efectuarse dicha solicitud con una semana de antelación, siempre que lo permitan las necesidades de producción y justifique adecuadamente las razones de su petición.

La reincorporación será al mismo puesto y categoría.

Ningún trabajador tendrá derecho a una nueva suspensión del contrato hasta transcurrido un año desde el disfrute de la última.

Artículo 36.—Excedencias.

Podrán ser solicitadas con sólo una semana de antelación.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la empresa.

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 una plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo 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 con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador/a no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. El incumplimiento de este compromiso será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría 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: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido/a o designado/a para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, 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 designadas por un responsable de ámbito provincial o superior.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales, el trabajador/a deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese

en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore 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 período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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 quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPITULO VII

Salarios y desplazamientos

Artículo 37.—Niveles salariales.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio serán:

Para 2011: subida salarial de acuerdo a la nueva propuesta de categorías. Ver Anexo I.

Para 2012: IPC real estatal de 2011.

Para 2013: IPC real estatal de 2012 más 0,25 por 100.

Para 2014: IPC real estatal de 2013 más 0,50 por 100.

Los citados incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales contemplados en el presente Convenio Colectivo.

Cláusula de revisión salarial.

La cláusula de revisión salarial se entiende incorporada e implícita al calcularse los incrementos de salario tomado como base el IPC real del año anterior.

Artículo 38.—Pago del salario.

Para fijos:

El pago del salario se hará por doce meses de treinta días, a excepción de los meses en los que exista IT que será por días naturales o cuando el trabajador/a tenga un movimiento de alta o baja en el mismo mes.

Las horas extraordinarias, las primas a la producción y los pluses 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.

La empresa realizará la transferencia del salario mensual el último día hábil del mes de la liquidación o el primer día hábil del mes siguiente.

Para el personal fijo discontinuo:

El pago del salario se hará por doce meses de treinta días, a excepción de los meses en los que exista IT que será por días naturales o cuando el trabajador/a tenga un movimiento de alta o baja en el mismo mes.

Cobrarán por horas, incluyéndose en esta la parte proporcional de las vacaciones y pagas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, las primas a la producción y los pluses se cerrarán con el mes natural.

La empresa realizará la transferencia del salario mensual dentro de los ocho primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 39.—Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad fijado en el Anexo I. Se excluyen de la percepción de este plus, el personal que haya sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos.

Artículo 40.—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.

El abono de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

—La paga de verano se cobrará entre el 1 y el 10 de julio.

—La paga de navidad se abonará entre el 1 y el 10 de diciembre.

Artículo 41.—Plus de carga.

Se cobrará en los puestos de exteriores, alimentación y los operarios de sala blanca, en el año 2011.

En los años sucesivos será un informe de prevención de riesgos laborales el que establezca la penosidad de los puestos y por tanto el cobro de dicho plus.

El precio está fijado en las tablas del Anexo I.

Artículo 42.—Prima de asistencia.

Su importe es de 38,00 euros y se aplicará al personal de planta, y prima el hecho de venir a trabajar todos los días excepto por permiso retribuido y accidente de trabajo, y hacerlo a su hora (puntualidad).

Si el trabajador/a falta un día el plus será de 26,00 euros/mes, si falta dos días será de 14,00 euros/mes y a partir de dos días no se cobrará esta prima.

Si el trabajador llega tarde injustificadamente 15 minutos o más se aplicará como un día de ausencia.

La cantidad a liquidar es la refleja en las tablas salariales del Anexo I y el cobro de esta prima es mensual, sin incluir las pagas extras.

Artículo 43.—Plus de coordinación.

El plus de coordinación se retribuirá al personal obrero que coordine, cuando le sea requerido, las tareas de un equipo de operarios asignados a varias líneas de una misma zona o varias zonas de una misma línea, siguiendo las indicaciones del Encargado.

Tendrá un valor de 0,66 euros/hora hasta un máximo de 1.200,00 euros/año.

El desempeño del puesto no supondrá necesariamente la percepción de dicho plus, sino que, cada día dicho desempeño será evaluado por los responsables de fabricación.

Los criterios de evaluación serán siempre el cumplimiento o incumplimiento de los criterios definidos por escrito por la empresa para cada línea. Estos criterios deben ser en la medida de lo posible siempre objetivos y medibles y antes de su entrada en vigor serán presentados por la dirección tanto a los trabajadores afectados como a la representación legal de los mismos.

La modificación en la definición o aplicación de estos criterios no podrá llevarse a cabo sin que previamente, dicha modificación haya sido presentada tanto a los trabajadores presentados como a la representación legal de los mismos.

En caso de que el resultado de dicha evaluación resulte negativo, es decir, el trabajador no tenga derecho a la percepción del plus, el responsable de la evaluación informará al empleado de los incumplimientos cometidos y que no han permitido la percepción del plus diario de coordinación.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 44.-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 45.-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 cometida dentro del período de un mes.

2.- No comunicar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o su confirmación. Además de no entregar el parte de alta en tres días hábiles.

3.- No presentar justificación o sin los datos exigidos en el artículo 32 de la razón de la falta al trabajo por motivos justificados al día siguiente del hecho causante.

4.- No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno y los fichajes de los descansos no retribuidos durante la jornada, en el período de treinta días naturales.

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

6.- 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.

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

8.- Leer durante el horario de trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.

9.- 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.

10.- La desobediencia en materias de trabajo de escasa importancia.

11.- Mal uso «por descuido» que cause desperfectos en primeras materias, tales como herramientas, maquinaria, aparatos.

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

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

14.- No asistir a la formación obligatoria establecida en el artículo 83 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46.-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 32 en un período de treinta días naturales.

3.- No comunicar en el periodo de tres a cinco días hábiles la baja o confirmación correspondiente a incapacidad temporal. Además de no entregar el parte de alta de cuatro a cinco días hábiles.

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

5.- 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.

6.- No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario la entrada o salida de turno y los fichajes de descansos no retribuidos durante la jornada, en el periodo de sesenta días naturales.

7.- La comisión de dos a cuatro faltas leves en un período de cuarenta y cinco días naturales.

8.- 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.

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

10.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

11.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

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

13.- La falta ocasional de aseo y limpieza personal.

14.- Una embriaguez en la vida laboral en la empresa.

Artículo 47.-Clasificación de faltas muy graves.

1.- Las faltas repetidas e injustificadas o sin los datos exigidos en el artículo 32 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.

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

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

10.- Fumar o portar tabaco encendido en los lugares en que esté 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.

11.- Consumir, portar o vender sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras se considera trasgresión 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 artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

14.- El acoso sexual y por razón de sexo: Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno 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 48.- Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes y, siempre que sea posible, utilizando para ello los criterios definidos en la Disposición Transitoria Segunda de este convenio:

1.- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Artículo 49.- 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 50.- 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 comisión todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 51.- Procedimiento sancionador.

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

2.- La empresa comunicará 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 ajustará a las siguientes normas:

La empresa notificará 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.

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

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.

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

Artículo 52.- Infracciones laborales de los empresarios.

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

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 53.- 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 previsión de los riesgos, la empresa y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre Vigilante y Comités de Seguridad, según la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

—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, con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 54.- 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 frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 55.- 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 56.- 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, 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 ante riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La empresa, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, revisará en las Oficinas del Centro de Trabajo las condiciones ergonómicas relativas a cada puesto de trabajo (luz, ordenadores, sillas y teclados ergonómicos...).

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 57.- 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 en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, del subtítulo 11 que permanece vigente.

Artículo 58.- Prendas de trabajo.

Se aplicará el procedimiento aprobado en acta del 26 de abril de 2010 firmada por la empresa y comité de empresa.

—La empresa facilitará a todos los trabajadores, 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 trabajadores/as 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 facilitados 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 59.–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 60.–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 en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

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 11 del Decreto 2531 de 1970, de 22 de agosto.

Artículo 61.–Higiene del personal.

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

–La empresa proporcionará a todo el personal que lo necesite, todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado carnet de manipulador de productos de alimentación.

–De igual forma la empresa determinará 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 la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO X

Derechos Sindicales

Artículo 62.–Sección Sindical y Delegado/a Sindical.

El sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al Delegado/a 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 100 trabajadores/as y cuando los sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 del número de trabajadores/as.

De la Sección Sindical del Sindicato firmante del presente Convenio Colectivo: se reconoce el derecho de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. (firmante del presente Convenio) a constituir la Sección Sindical en el centro de trabajo de Tallo Verde, S.L., en Noblejas (Toledo), con todos los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

El Sindicato podrá nombrar un Delegado/a Sindical de entre sus afiliados y según sus normas y estatutos, el cual tendrá los derechos establecidos en la LOLS y dispondrá del mismo crédito horario mensual que cualquier miembro del Comité de Empresa.

Si concurriera la circunstancia de ser miembro electo del Comité de Empresa, sumará en su crédito de horas sindicales de ambos cargos.

Las funciones y competencias del Delegado/a Sindical serán las establecidas en la LOLS, Convenio Colectivo presente, así como en otros acuerdos que las partes puedan alcanzar.

Este artículo será igualmente de aplicación a las secciones sindicales que pudieran surgir en la empresa, evitando con ello la vulneración de los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 63.–Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados al sindicato que ostenten la representación a que se refiere el artículo, las empresas descontarán 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, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo comunicación expresa en contra del trabajador/a.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 64.–Acumulación de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical y bolsa de horas sindicales.

Se podrán acumular total o parcialmente las horas sindicales mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa y el Delegado/a Sindical, a criterio del Sindicato al que pertenecen y/o representan, en favor de uno o varios trabajadores/as de su Sindicato.

Se podrán acumular hasta por periodos de tres meses anticipados.

La sección sindical podrá hacer uso para la acumulación o bolsa de las horas correspondientes a un miembro del Comité o al Delegado/a Sindical en caso de que estos se encuentren en situación de IT o AT.

Se comunicará a la Dirección de la empresa con una antelación de diez días al menos, al trimestre correspondiente de la acumulación.

Artículo 65.–Local y tablón de anuncios para el Comité de Empresa.

La empresa facilitará un local adecuado para el uso exclusivo del Comité de Empresa, dotándolo de los medios necesarios para su actividad (mesa de reuniones, sillas, armario/archivador, ordenador con conexión a internet, etc.).

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios en un lugar visible y accesible para los trabajadores/as, cuya utilización será responsabilidad del Comité de Empresa en el ámbito de sus funciones y competencias.

Artículo 66.–Prácticas antisindicales.

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

Artículo 67.–Referencia a normas aplicables en estas materias.

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.

CAPITULO XI

Mejoras sociales

Artículo 68.–Indemnización por muerte e invalidez.

Durante el año 2011 la empresa contratará pólizas de seguros, a favor de su personal, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en Seguridad Social, de forma que:

En caso de muerte por accidente laboral quince mil euros (15.000,00 euros).

Por invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, la cantidad de quince mil euros (15.000,00 euros), a tanto alzado y por una sola vez.

En caso de fallecimiento por muerte natural sus derecho habientes reciban la cantidad de tres mil euros (3.000,00 euros), a tanto alzado y por una sola vez.

A partir de 2012 y durante toda la vigencia del Convenio los importes señalados en los párrafos anteriores serán actualizados del siguiente modo:

En los casos de muerte por accidente laboral e invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo el importe asegurado se incrementará a razón de 1.000,00 euros/ anuales.

En el caso de muerte natural el importe asegurado se incrementará a razón de 500,00 euros/anuales.

Artículo 69.-Formación.

El Comité de Empresa conocerá los planes anuales de formación que elabore la empresa.

Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de «Tallo Verde, S.L.» 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 por un tiempo equivalente al 50 por 100 de la duración de la formación presencial y al precio de la hora normal de convenio.

Para el personal Técnico y de Administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida.

Aquellas personas del personal Técnico y Administración que deban desplazarse expresamente para acudir a la formación, recibirán un pago por desplazamiento que se abonará al precio vigente por kilometraje (0,32 euros/kilómetro).

CAPITULO XII

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa Tallo Verde y sus RLT, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de dicha empresa, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

Medidas de igualdad.

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa Tallo Verde.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes: Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares y excedencia por cuidados de hijos menores de tres años, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

Ambas partes (empresa y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Se establecen las siguientes medidas:

Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Protocolo de actuación:

La empresa realizará un procedimiento que recogerá el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este procedimiento se explicará al Comité de Empresa y se difundirá a todos los empleados y empleadas de Tallo Verde.

Víctimas de violencia de género.

En relación a las víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposiciones transitorias.

Primera.-La empresa se compromete a negociar otras medidas con la representación sindical para, en la medida de lo posible, evitar despidos colectivos por causas objetivas si se producen excedentes de personal.

Segunda.-Criterio para la aplicación de sanciones:

Ausencia injustificada

Primera Vez (ó 1 día) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año	Segunda Vez (ó 2 días) en los 30 días anteriores a la última ausencia y teniendo otras 2 ausencias injustificadas en el último año	Tercera Vez (ó 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia	Tercera Vez (ó 3 días) en los 45 días anteriores a la última ausencia y teniendo otra ausencia injustificada en el último año
Leve: Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 10 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 16 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

Retrasos en entrada al puesto de trabajo y reincorporaciones al mismo tras el descanso de la jornada

Primera Vez en los últimos 30 días	Segunda Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 45 días	Tercera Vez en los últimos 45 días	Cuarta Vez en los últimos 45 días	Quinta Vez en los últimos 45 días
Leve: Amonestación Verbal	Leve: Amonestación Escrita	Grave: Con Calificación de Amonestación Escrita	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No comunicar baja o confirmación en dos días hábiles y alta en tres días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda Vez en el último año	Tercera Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 45 días	Tercera Vez en los últimos 45 días	Cuarta Vez en los últimos 45 días	Quinta vez en los últimos 45 días. Acumulación de dos graves
Leve: Amonestación Verbal	Leve: Amonestación Escrita	Leve: Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No comunicar baja o confirmación de tres a cinco días hábiles y alta de cuatro a cinco días hábiles

Primera vez en el último año	Segunda Vez en el último año	Tercera Vez en el último año	Cuarta Vez en el último año	Segunda Vez en los últimos 90 días
Grave: Amonestación escrita	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

No presentar justificación o sin los datos exigidos en el artículo 36

Primera Vez en los últimos 30 días	Segunda Vez en los últimos 45 días	Segunda Vez en los últimos 45 días	Tercera Vez en los últimos 45 días	Cuarta Vez en los últimos 45 días	Quinta Vez en los últimos 90 días
Leve: Amonestación escrita e indicar lo que le faltaba	Leve: Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 día	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 2 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 7 días	Grave: Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 días	Muy Grave: Valoración y Decisión Dtor. RR.HH

ANEXO I.-TABLA SALARIAL 2011

Niveles-Categoría profesional 2011	Salario mensual euros/mes	Hora FD euros/mes	Plus Nocturno euros/mes	Plus Asistencia euros/mes
Jefe/a de sección	1.403,51	10,92		
Responsable de sección	1.220,00	9,49		
Técnico de sección/Encargado-a de fabricación	1.150,00	8,94		
Administrativo-a/Laboratorio/Mantenimiento	1.102,14	8,57		
Apoyo administrativo/Laboratorio/Mantenimiento	1.002,50	7,80		
Oficial Obrero	1.102,14	8,57	1,80	38,00
Especialista Obrero	1.002,50	7,80	1,65	38,00
Auxiliar Obrero	898,50	6,99	1,59	38,00

Niveles-Categoría profesional 2011	Plus carga euros/hora	H. Extra normal euros/hora	Plus Festivo euros/hora	H. Extra Festiva euros/hora
Jefe/a de sección		13,10	10,04	20,96
Responsable de sección		11,39	8,73	18,22
Técnico de sección/Encargado-a de fabricación		10,73	8,23	17,17
Administrativo-a/Laboratorio/Mantenimiento		10,29	7,89	16,46
Apoyo administrativo/Laboratorio/Mantenimiento		9,36	7,17	14,97
Oficial Obrero	0,40	10,29	7,89	16,46
Especialista Obrero	0,40	9,36	7,17	14,97
Auxiliar Obrero	0,40	8,39	6,43	13,42