

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**5038 Resolución de 21 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; n.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110002; denominación, industrias pimentoneras; código, 30001175011981; código anterior, 3001175; ámbito, sector.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de este Centro Directivo, del expediente, de Convenio; denominación, Industrias Pimentoneras; código de convenio, 30001175011981; (código de convenio anterior 3001175); de ámbito, Sector; suscrito con fecha 03/12/2010, por la Comisión Negociadora del mismo. Con notificación a la misma.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 21 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

#### ACTA FINAL COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PIMENTONERAS DE LA REGION DE MURCIA

En Murcia, siendo las 12,00 horas del día 3 de diciembre de 2010, y en los locales de la Federación Agroalimentaria de U.G.T., se reúnen los asistentes indicados a continuación y, en la representación que ostenta cada uno de ellos, con motivo de la negociación del Convenio Colectivo para Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia.

#### ASISTENTES:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (A.F.E.X.P.O.)

D. Francisco Martínez Martínez como Presidente.

D. José Antonio Villa Molina como Secretario Ejecutivo.

Asesor parte empresarial: D. José Antonio Villa Molina.

Por la parte social:

Juan Ant.º Ortega Sabater UGT

María del Mar Ibáñez Moreno UGT  
Juan Ant.º Andreu Aroca UGT  
Miguel Martínez Gonzalvez UGT  
Antonio Piqueras García UGT  
Juan Jose Lorca Martínez CC.OO.  
Juan Bernabé Martínez CC.OO.  
Francisco López Gómez CC.OO.  
Asesores parte social:  
Juan Ant.º Montesinos García por U.G.T.  
Jesús Candel López por CC.OO.

**Acuerdan:**

Dar por concluidas las negociaciones del Convenio Colectivo para Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia, en los siguientes términos:

Ámbito temporal: La duración del Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

**RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL:**

Año 2010

El incremento salarial para el año 2010, será del IPC Real nacional del año 2010 y se aplicara sobre todos los conceptos retributivos de este Convenio Colectivo, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

**CAPÍTULO XII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Se incorpora al texto del convenio como CAPÍTULO XII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES y se desarrollan en dos artículos.

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

Artículo 34. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Acuerdo previo 2011

Las partes acuerdan iniciar la negociación del Convenio Colectivo para 2011 a primeros de dicho año, incluyendo en la misma negociación las licencias retribuidas en jornada de lactancia igualmente se acuerda para 2011 una subida a cuenta del 1% sobre las tablas definitivas de 2010.

Y en prueba de conformidad con lo anteriormente indicado, lo firman los asistentes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Autorizando expresamente a don Juan Antonio Montesinos García, con DNI 27484620-b, para realizar los trámites correspondientes ante los Organismos oportunos para la inscripción, registro y publicación del citado Convenio Colectivo remitiendo dicho texto a la Autoridad Laboral para su correspondiente publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**INDICE**

**Capítulo I**

- ART. 1      **AMBITO DE APLICACIÓN (Funcional, Personal y Territorial)**
- ART. 2      **AMBITO TEMPORAL**
- ART. 3      **CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**



- ART. 4 DENUNCIA Y PRORROGA
- ART. 5 CONCURRENCIA DE CONVENIOS
- ART. 6 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO
- Capítulo II EMPLEO Y CONTRATACION
- ART. 7 CONTRATACION
- Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción
  - Contrato de Interinidad
  - Contrato para la Formación
- ART. 8 EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA
- ART. 9 FORMA DE CONTRATO Y COPIA BASICA
- ART. 10 PERIODO DE PRUEBA
- Capítulo III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- ART. 11 GRUPOS PROFESIONALES (categorías profesionales)
- ART. 12 MOVILIDAD FUNCIONAL
- Capítulo IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
- ART. 13 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
- Festividad
  - Calendario Laboral
- ART. 14 VACACIONES
- Capítulo V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL
- ART. 15 LICENCIAS RETRIBUIDAS
- Capítulo VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO
- ART. 16 EXCEDENCIAS
- Capítulo VII SALARIOS
- ART. 17 RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.
- ART. 18 CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES
- SALARIO BASE
  - ANTIGÜEDAD (Plus Personal)
  - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
  - PARTICIPACION DE BENEFICIOS
  - PLUS DE NOCTURNIDAD
  - PLUS CONVENIO
  - PLUS DE ACTIVIDAD
  - DIETAS
- Capítulo VIII PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL
- ART. 19 LA FORMACION PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS
- ART. 20 FORMACION CONTINUA
- Capítulo IX DERECHOS COLECTIVOS
- ART. 21 COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
- ART. 22 DERECHOS SINDICALES

Capítulo X BENEFICIOS SOCIALES

- ART. 23 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL
- ART. 24 INDEMNIZACION POR MUERTE O INCAPACIDAD
- ART. 25 AYUDA POR MINUSVÁLIDOS
- ART. 26 PREMIO POR DEDICACION
- ART. 27 AYUDA POR JUBILACION

Capítulo XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- ART. 28 ROPA DE TRABAJO
- ART. 29 POLITICA PREVENTIVA
- ART. 30 NORMATIVA APLICABLE
- ART. 31 DERECHOS y OBLIGACIONES

- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Principios de la acción preventiva
- Evaluación de riesgos
- Equipos de Trabajo.
- Equipos de Protección Individual (EPI)
- Información a los Trabajadores.
- Formación a los Trabajadores.
- Adopción de Medidas de Emergencia.
- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores
- Documentación.
- Consulta a los Trabajadores.
- Obligaciones de los Trabajadores

ART. 32 ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

- 1. LOS DELEGADOS DE PREVENCION
- 2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ART. 33. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Capítulo XIII INTERPRETACION DEL CONVENIO y RESOLUCION DE CONFLICTOS.

- ART. 35 COMISION PARITARIA
- ART. 36 ACUERDO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

**Capítulo I**

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

1.- El presente Convenio Colectivo de trabajo, afectará a todas las Industrias dedicadas a la molturación de la cáscara de pimentón y el personal que en ellas preste sus servicios. Se considerará que integran dicha industria las fábricas y explotaciones que se dedican a la preparación, elaboración y transformación de la cáscara de pimiento en pimentón o pimiento molido y a las plantas extractoras de oleorresina.

2.- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3.- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4.- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, comprendidos en el apartado primero del presente artículo, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el período de vigencia.

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

La duración de éste Convenio será desde el 1 de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre del año 2.010. Entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M.

Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2.010.

No obstante, el efecto económico de lo contenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su publicación en el BORM, no teniendo por tanto efecto retroactivo.

#### **Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual, superen a las aquí establecidas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

#### **Artículo 4.- Denuncia y prórroga**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. En cuanto a la prórroga, se estará a lo dispuesto en el artículo 86.2 del E.T.

#### **Artículo 5.- Concurrencia de convenios**

El presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre La Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6.- Partes que conciertan el convenio**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO), y de otro, la Federación Agroalimentaria de UGT Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (A.F.E.X.P.O.)

D. Francisco Martínez Martínez como Presidente.

D. José Antonio Villa Molina como Secretario Ejecutivo.

Asesor parte empresarial: D. José Antonio Villa Molina.

Por la parte social

Juan Ant.º Ortega Sabater UGT

Maria del Mar Ibañez Moreno UGT

Juan Ant.º Andreu Aroca UGT

Miguel Martínez González UGT

Antonio Piqueras García UGT

Juan José Lorca Martínez CC.OO.

Juan Bernabé Martínez CC.OO.

Francisco López Gómez CC.OO.

Juan Ant.º Montesinos Garcia, Asesor de la Federación Agroalimentaria de UGT.

Jesús Candel López, Asesor de la Federación Agroalimentaria de CC.OO

## **Capítulo II**

### **Empleo y contratación**

#### **Artículo 7.- Contratación.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Éstos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el

proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

#### Contrato para la Formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador/a no podrá ser contratado bajo ésta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

<b>N.º de trabajadores</b>	<b>N.º de contratos para la formación</b>
Hasta 5 .....	1
Hasta 10 .....	2
Hasta 25 .....	3
Hasta 40 .....	4
Hasta 50 .....	5
Hasta 100 .....	8
Hasta 250 .....	10 o el 8%

#### **Artículo 8.- Extinción de los contratos de duración determinada.**

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 8 días de su salario (incluidos todos los conceptos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

La indemnización pactada, se ajustará a lo que indique la Legislación Laboral vigente en cada momento.

#### **Artículo 9.- Forma del contrato y copia básica**

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación.

La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

#### **Artículo 10.- Periodo de prueba**

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 2 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

### **Capítulo III**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 11.- Estructura profesional**

###### Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad,

Oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los Grupos y Categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, Grupos y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo 12 del presente Convenio y artículo 39 del E.T.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías profesionales dentro de un mismo Grupo Profesional, uno mismo/a podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en éste Convenio al trabajo que desempeñe.

La clasificación se realizará en GRUPOS PROFESIONALES, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas que realicen los trabajadores.

I. Personal Técnico

II. Personal Administrativo

III. Personal Comercial (Mercantil)

IV. Personal de Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

**Grupo III. Personal Comercial (Mercantil)**

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

**Grupo IV. Personal Obrero**

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Dentro de éste personal están incluidos los Ayudantes/Peones, que serán los trabajadores mayores de 18 años que ejecuten labores para cuya realización, solamente se requiere la aportación de actuación y esfuerzo físico, sin experiencia de conocimientos especiales.

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior De grado Medio
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal
TECNICOS	MERCANTILES/COMERCIALES	Jefe de Ventas/Compras
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio (De grado Superior o Medio)
LABORATORIO		Oficial 1.ª Laboratorio Oficial 2.ª Laboratorio Especialista Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1.ª Oficial Administrativo/a de 2.ª Auxiliar administrativo
COMERCIALES		Viajante
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los Molinos de Pimentón:	Maestro Molinero Oficial 1.ª molinero Oficial 2.ª molinero Ayudante/peón molinero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de Oficios propios de los Secaderos Mecánicos:	Maestro del desecado de fruto Oficial 1.ª secadero Oficial 2.ª secadero Ayudante/Peón Secadero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de oficios propios de las Plantas Extractoras:	Maestro extractora Oficial Extractora Ayudante/Peón Extractora
OBREROS	ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO.	Empaquetador/a
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante/Peón



GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES
OBREROS	MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE	Encargado/a Mantenimiento o Mecánico o Electricista. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Ayudante/Peón
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero Vigilante Ordenanza. Trabajador/a de limpieza

**DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES**

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela Especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.  De grado Medio: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado: Es quien, sin necesidad de título profesional, realiza las funciones de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO.	Jefe Administrativo: Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración de la Empresa.
TÉCNICOS	RR.HH.	Jefe de Personal: Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.
TÉCNICOS	MERCANTILES	Jefe de Ventas/Compras: Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio: Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan:  Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas.  Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.
LABORATORIO		Oficial 1. <sup>º</sup> Laboratorio: Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos y a las órdenes del Técnico de Laboratorio, si lo hubiera, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza con iniciativa y responsabilidad las tareas básicas descritas para el Técnico de Laboratorio.  Oficial 2. <sup>º</sup> Laboratorio: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Técnico o Superior, ayuda en las funciones básicas al oficial de 1. <sup>º</sup> o al Jefe de Laboratorio, en su caso.  Especialista Laboratorio: Es quien realiza las tareas encomendadas por un Técnico o Superior. Entre otras funciones, realizará la del mantenimiento e higiene de los materiales y utensilios que utilice para el desarrollo de su trabajo.  Auxiliar de Laboratorio: Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende un Técnico o Superior.

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
ADMINISTRATIVOS. ADMINISTRATIVOS.		<p>Oficial Administrativo/a de 1.ª:</p> <p>Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera o Superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza en particular alguna o algunas funciones, que por vía de orientación se indican a continuación y que corresponden con ésta categoría profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.</li><li>- Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.</li><li>- Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión.</li><li>- Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.</li><li>- Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.</li><li>- Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.</li></ul> <p>Oficial Administrativo/a de 2.ª:</p> <p>Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera.</p> <p>Auxiliar administrativo:</p> <p>Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.</p> <p>En ésta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.</p>
COMERCIALES		<p>Viajante:</p> <p>Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.</p>
OBREROS	PRODUCCION	<p>Encargado/a:</p> <p>Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Producción, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Producción, con práctica completa de su cometido.</p>
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los molinos de pimentón	<p>Maestro molinero</p> <p>Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo.</p> <p>Oficial 1.ª molinero</p> <p>Es quien, auxilia y ayuda al Maestro molinero en la preparación y arreglo de las máquinas de moler, supliendo a éste en los casos de ausencia o enfermedad, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida.</p> <p>Oficial 2.ª molinero</p> <p>Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.ª, si lo hubiere o al Maestro en las tareas básicas de los molinos.</p> <p>Ayudante / Peón molinero</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>



GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los SECADEROS MECÁNICOS	<p>Maestro del desecado del fruto</p> <p>Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos en la tarea de desecación del fruto, es responsable de dicho trabajo y del realizado por el personal a sus órdenes.</p> <p>Oficial 1.ª secadero</p> <p>Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditado las máquinas que se utilizan para la desecación de la cáscara de pimiento, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas.</p> <p>Suplirá al Maestro en los casos de ausencia o enfermedad de éste, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida.</p> <p>Oficial 2.ª secadero</p> <p>Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.ª, si lo hubiere o al Maestro en las tareas básicas de los secadores mecánicos.</p> <p>Ayudante / Peón secadero</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de las PLANTAS EXTRACTORAS.	<p>Maestro extractora</p> <p>Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos dentro de la planta de extracción, trabaja y extrae la oleoresina (aceite) de pimentón, siendo responsable del trabajo desarrollado en dicha planta así como del personal que tenga a sus órdenes.</p> <p>Oficial extractora</p> <p>Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditada las máquinas que se utilizan en la planta extractora, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas.</p> <p>Ayudante / Peón extractora</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
OBREROS	ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO	<p>Empaquetador/a</p> <p>Es quien, confecciona los paquetes y envasado del pimentón. Igualmente se realiza una labor de limpieza, preparado y selección de cáscara para la molienda posterior.</p>
OBREROS	ALMACEN	<p>Encargado/a:</p> <p>Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Almacén, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Almacén, con práctica completa de su cometido.</p> <p>Oficial 1.ª</p> <p>Es el operario que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización. Indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.</p> <p>Oficial 2.ª</p> <p>Es el trabajador/a que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad.</p> <p>Ayudante / Peón</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
OBREROS	Personal de MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE.	<p>Encargado/a de Mantenimiento o Mecánico o Electricista:</p> <p>Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas. Indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquellos. Posee conocimientos de varias especialidades y es responsable de la disciplina de su sección.</p> <p>Ésta categoría sólo podrá cubrirse en aquellos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento.</p> <p>Oficiales:</p> <p>Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.</p> <p>Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Oficial 1.ª</li><li>- Oficial 2.ª</li></ul> <p>Las especialidades más características de éste personal son: Chofer, Mecánicos, Electricistas, etc.</p> <p>Chofer: Es el operario que, provisto del permiso correspondiente, está a cargo de vehículos de la empresa y colabora además, en el trabajo de descarga de su vehículo.</p> <p>Quedan asimilados a la categoría profesional de Oficial 1.ª el Chofer con carné de la clase C y D.</p> <p>Ayudante / Peón</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
OBREROS	SUBALTERNOS	<p>Portero</p> <p>Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.</p> <p>Vigilante</p> <p>Es quien tiene como cometido exclusivo, funciones de vigilancia, diurno o nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando de los accesos de fábrica o locales.</p> <p>Ordenanza</p> <p>Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la empresa. Recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de ésta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.</p> <p>Trabajador/a de limpieza</p> <p>Es quien se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad.</p>

### Artículo. 12.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### **Capítulo IV**

##### **Jornada de trabajo y descansos**

###### **Artículo 13.- Jornada de trabajo y descansos**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de Agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho período, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia del Convenio quedan fijadas en 1.762.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicara en el B.O.E. y entrara en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de cinco o más horas, tendrán derecho a un descanso de 25 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores, en el caso de que el disfrute para bocadillo sea de tiempo superior al establecido en éste párrafo..

###### **FESTIVIDAD**

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

###### **CALENDARIO LABORAL**

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán quince al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de Diciembre).

###### **Artículo 14.- Vacaciones**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

## **Capítulo V**

### **Interrupciones no periódicas de la prestación laboral**

#### **Artículo 15.- Licencias retribuidas**

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- Durante 15 días en caso de matrimonio.
- Durante 3 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.
- Durante 2 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por nacimiento de hijo.
- En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)
- En los casos previstos en el caso de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de esposa, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días, cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente.)
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.
- La trabajadora gestante, avisándolo con la debida antelación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.
- Dos días para asuntos propios del trabajador/a.

No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/ó "puentes". Su disfrute deberá justificarse a la Empresa. Se podrá disfrutar para cuestiones que no tengan establecido el correspondiente descanso en el presente Convenio Colectivo o normas de rango superior. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

- Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VI**

### **Suspensión del contrato de trabajo**

#### **Artículo 16.- Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo publico que imposibilite

la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5 años. Éste derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

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

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

## **Capítulo VII**

### **Salarios**

#### **Artículo 17.- Retribuciones e increm. salarial**

Año 2010

El incremento salarial para el año 2010, será del IPC Real nacional del año 2010 y se aplicara sobre todos los conceptos retributivos de este Convenio Colectivo, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

La Comisión Paritaria del Convenio elaborara la tabla salarial definitiva para 2010 y la de todos los conceptos salariales incluidos en este Convenio, una vez conocido el IPC Real nacional a 31 de Diciembre de 2010 para su posterior publicación.

**Artículo 18.- Conceptos y complementos salariales****Salario Base:**

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

**Antigüedad Consolidada - Plus Personal:**

El "plus Personal" tendrá efectos a partir del 1 de Enero de 1999, y consistirá en una cantidad económica individualizada para cada trabajador, cuyo importe será la suma de los trienios y cuatrienios y que tuviera reconocidos a 31 de diciembre de 1.998, más la parte proporcional del trienio o cuatrienio que esté generando.

**Gratificaciones Extraordinarias:**

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de calculo de esta gratificaciones extraordinarias y al desaparecer el concepto "Antigüedad", a partir del 1 de Enero de 1.999, este, se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

El personal que esté realizando el servicio militar tendrá derecho a las citadas gratificaciones.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres, y su abono se realizará el día 15 de julio y el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima devengada y no percibida.

**Participación en beneficios:**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Esta paga se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y otra el 15 de octubre. A efectos de cálculo de esta participación en beneficios y al desaparecer el concepto de "antigüedad", a partir del 1 de enero de 1999, éste se sustituirá por Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

**Plus de Nocturnidad**

Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25% de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

**Plus de Convenio**

Se establece un plus de convenio de carácter mensual y cuyo importe será de 115.17 € para el año 2009

**Plus de Actividad**

Tiene carácter mensual, es cotizable a la Seguridad Social y no influirá ni afectará para el cálculo de cualquier otra retribución o prestación, como pudieran ser Antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.

Para el año 2009, queda fijado en 34.96 € Mensuales.

Dietas:

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con categoría de viajante, una dieta completa de 77.62 € y un a media dieta de 43.42 €. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados.

## **Capítulo VIII**

### **Promoción y formación profesional**

#### **Artículo 19.- La formación profesional en las empresas**

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

#### **Artículo 20.- Formación continua**

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la calificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

Se garantiza que durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentarán los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresas de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

## **Capítulo IX**

### **Derechos colectivos**

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 21.- Comités de empresa y delegados de personal**

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la

legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los Delegados de Personal electos, tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

#### **Artículo 22.- Derechos sindicales**

Los miembros de comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre si las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, siempre que las características de las empresas o centros de trabajo lo permitan, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En cualquier caso, éste local será obligatorio, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

#### Capítulo X

#### Beneficios sociales

#### **Artículo 23.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).**

Complemento I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

#### **Artículo 24.- Indemnización por muerte o incapacidad**

Póliza de seguro para indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta.:

Las empresas cubrirán el riesgo de Muerte e Incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la cantidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 25.600€

**Artículo 25.- Ayuda por minusválidos**

Los trabajadores con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo minusválido físico, psíquico o sensorial, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 224.37 €. Siempre que la minusvalía que presente sea superior al 50%

**Artículo 26.- Premio por dedicación**

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

**Artículo 27.- Ayuda por jubilación.**

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- \* 60 años..... 8 mensualidades.
- \* 61 años..... 7 mensualidades.
- \* 62 años..... 6 mensualidades.
- \* 63 años..... 5 mensualidades.
- \* 64 años..... 4 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

**Capítulo XI****Seguridad y salud laboral****Artículo 28.- Ropa de trabajo**

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos para los hombres y dos batas para las mujeres.

**Artículo 29.- Política preventiva**

La Ley de prevención de riesgos laborales, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada semestre.

#### **Artículo 30.- Normativa aplicable**

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

#### **Artículo 31.- Derechos y obligaciones**

Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de

los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el

tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los Trabajadores

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

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

### **Artículo 32.- Órganos de representación en materia de prevención**

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

## **Capítulo XII**

### **Igualdad de oportunidades**

#### **Artículo 33.- Igualdad de oportunidades.**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

#### **Artículo 34.- Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Garantizar el principio de no discriminación.

Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún

otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

### **Capítulo XIII**

#### **Interpretación del convenio y resolución de conflictos**

##### **Artículo 35.- Comisión paritaria**

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Será nombrada por la Comisión Negociadora y se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

La comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Será convocada por escrito a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación a su convocatoria, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos alcanzados en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión, todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal.

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales según lo indicado en el artículo 17.

##### **Artículo 36.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Region de Murcia, de fecha 07/02/1997, publicada en el BORM con fecha 1 de marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

A LA CONSEJERIA DE EDUCACION, FORMACION Y EMPLEO  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DE LA REGION DE MURCIA

ACTA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS  
INDUSTRIAS PIMENTONERAS DE LA REGION DE MURCIA

En Murcia, siendo las 12,00 horas del día 25 de Enero de 2011, y en los locales de la Federación Agroalimentaria de U.G.T., la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia, ante este Organismo comparece y como mejor proceda, EXPONE:

Que con fecha 11 de enero de 2011, se nos ha notificado resolución por la cual se nos requiere para subsanar las anomalías observadas en la redacción del citado convenio, lo que venimos a hacer en tiempo y forma. Así la redacción de los artículos contemplados en dicha resolución quedaría de la siguiente manera:

**Artículo 16.- Excedencias**

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**Artículo 28.- Ropa de trabajo**

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos y dos batas según las necesidades propias de su puesto de trabajo.

**Artículo 34. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Garantizar el principio de no discriminación.

Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá

para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido,

Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

Por lo expuesto,

Que mediante el presente escrito, Solicitamos de esta Dirección General, tenga por admitido la presente de Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia y se proceda a su registro y publicación en el BORM de conformidad con la legislación vigente.

Autorizando expresamente a don Juan Antonio Montesinos Garcia, con DNI 27484620-b, para realizar los trámites correspondientes ante los Organismos oportunos para la inscripción, registro y publicación del citado Convenio Colectivo remitiendo dicho texto a la Autoridad Laboral para su correspondiente publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atte. La Comisión Negociadora

En Murcia, 25 de enero de 2011.