

RESOLUCIÓN 51C/2025, de 14 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Producciones Vegetales Diferenciadas S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Producciones Vegetales Diferenciadas S.L (Código número: 31006152011991), con entrada en este registro con fecha 23 de agosto de 2024, suscrito con fecha 11 de julio de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Producciones Vegetales Diferenciadas S.L (Código número: 31006152011991)

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 14 de marzo de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VALTIERRA DE PRODUCCIONES VEGETALES DIFERENCIADAS, S.L.

2023-2024

Valtierra, 11 de julio de 2024.

CAPÍTULO PRELIMINAR.–EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Filosofía de la negociación.

1. Dentro de la negociación se han recogido las peculiaridades que caracterizan el funcionamiento de Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L., y de esta manera se han concretado por ambas partes, para conseguir el objetivo de consolidar, tanto la Empresa como los puestos de trabajo.

2. En esta doble referencia, ambas partes consideran esencial que este objetivo se logrará únicamente garantizando permanentemente el mejor servicio a nuestros clientes.

3. Son, por tanto, puntos esenciales para conseguir el objetivo, los siguientes:

–La motivación del personal, a través de una correcta política de información desde la Dirección.

–La atención por parte de la Dirección de las sugerencias de mejora planteadas por el personal que puedan repercutir en la mejor calidad del servicio.

–La integración plena del personal, a través de la consolidación de los puestos de trabajo necesarios para la mejor prestación del servicio a los clientes, así como su permanente colaboración con la Dirección de la Empresa en la implantación de cuantas medidas contribuyan a mejorar la competitividad.

–La formación del personal en todas aquellas técnicas que permitan su desarrollo profesional y la mejora de la calidad del servicio.

–La consecución del óptimo ambiente de relaciones laborales, basado en la concertación, que permita resolver las posibles discrepancias en la mesa de negociación sin necesidad de recurrir al conflicto y a la confrontación.

–La prestación del servicio para conseguir el servicio a los clientes en las condiciones de calidad y plazos de entrega.

–La competitividad necesaria basada en una adecuada política de retribuciones que permita el mantenimiento del poder adquisitivo del personal, junto con el nivel de costos mínimo para conseguir ofertar a los clientes en las mejores condiciones de precio y calidad.

En este escenario de trabajo y colaboración, ambas partes acuerdan:

CAPÍTULO I.–ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo preliminar.

El presente Convenio, como expresión de la voluntad de las partes –negociado de conformidad con lo prevenido en el Título Tercero del Estatuto de los Trabajadores– recoge las reglas por las que se regularán las relaciones laborales en la Empresa Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L., en su Centro de Valtierra, cuya actividad principal en la actualidad, es la elaboración de endibias.

Artículo 0. Determinación de las partes que firman el convenio.

El presente Convenio se firma entre la Representación de la empresa, y la totalidad del Comité de empresa que formaliza el presente acuerdo por unanimidad.

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusivamente en el Centro de trabajo de Provedis sito en Valtierra (Navarra), cuenta de San Adrián-Km 1.

En cuanto al ámbito funcional, constituye el mismo las actividades de la empresa conforme al CNAE 1039.

Artículo 2.º Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la Empresa Provedis, situado en Valtierra (Navarra), cuenta San Adrián, Km 1, excepción hecha del Personal Extra-convenio, considerando como el mismo a los miembros del Comité de Dirección, Directores Funcionales y Técnicos que tuvieran en contrato o anexo al mismo cláusula de personal Extra-Convenio.

Artículo 3.º Ámbito temporal. Cláusulas dispositivas y cláusulas económicas.

El Presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 a 31 diciembre de 2024.

No obstante el Convenio tendrá efecto retroactivo en las cuestiones económicas a 1 de enero de 2023.

En cuanto al resto de las cuestiones reguladas en el presente Convenio serán de aplicación, en los términos expuestos, desde la fecha de su publicación, salvo que expresamente se establezca en el artículo correspondiente otra cosa, y sólo hasta tanto se proceda a la firma del Convenio de la Empresa para el año 2025 y en su caso subsiguientes.

La denuncia podrá realizarse mediante comunicación escrita remitida por conducto fehaciente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio.

Denunciado el convenio se procederá a constituir la Comisión negociadora en el plazo de un mes, a contar desde la recepción de la denuncia.

Este plazo máximo de 15 días, desde la constitución de la comisión negociadora se dará inicio a la negociación.

La ultraactividad del presente Convenio será de dos años a contar desde la fecha de denuncia del mismo, transcurrido el cual sin procederse a la firma del nuevo Convenio, el presente Convenio quedará sin fuerza y vigor, siendo de aplicación el Convenio de ámbito superior que, en su caso corresponda.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo único e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En este sentido, el conjunto de mejoras pactadas forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. Garantías personales.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de las mismas calificación se establezcan en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La Organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y normativa general de aplicación, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, así como de las órdenes necesarias para la realización de las diferentes actividades.

En el supuesto de delegación de facultades directivas, ésta se realizará de modo expreso tanto a los receptores de la delegación como para sus respectivos colaboradores y el resto del personal de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el óptimo nivel de productividad, basado en la mejor utilización de los recursos técnicos y materiales y en la motivación del personal que permita alcanzar este objetivo.

Conseguir este nivel de productividad solo será posible con una actitud activa y de concertación de las partes implicadas, en la forma que viene recogida en la Exposición de Motivos.

Ambas partes acuerdan que el camino para avanzar de manera decidida en este objetivo supondrá la reorganización de las secciones productivas, adaptando nuevos métodos que permitan medir y mejorar los niveles de productividad, y en tal sentido acuerdan que la implantación de estos métodos se iniciará a partir de la firma del Convenio, contando con la total colaboración del personal afectado.

Esta reorganización - respetando la facultad de organización que corresponde a la Dirección-se llevará a cabo con la participación de los Representantes legales del personal, para lo que se creará en el seno del Comité de Empresa la correspondiente Comisión de Desarrollo y Productividad.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y entre ellas las estipuladas en el artículo 41 del E.T., solo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, comprometiéndose ambas partes en caso de desacuerdo a la mediación que se contempla en el artículo que regula la Paz Social.

CAPÍTULO III.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, tiempo efectivo de manejo de máquinas e instalaciones, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, y respeto a las normas e instrucciones de seguridad en el trabajo, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad propia de la tarea de mayor contenido, y en caso de igualdad, la del nivel profesional superior.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores (labores de limpieza y mantenimiento básico del puesto de trabajo, acopio o traslado de producto, y otras de idéntico o similar contenido).

Esta clasificación profesional, pretende lograr una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades y realidad de este Centro de Trabajo, facilitando una mejor especialización de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, y una más coherente distribución de funciones y responsabilidades, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, y sin que quepa discriminación alguna por ninguna causa.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Nivel Profesional son los siguientes:

A.-Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Debido a las características del proceso de fabricación, cobra especial relevancia el tiempo efectivo de trabajo en cada puesto específico, así como el conocimiento profundo de una o más máquinas y puestos.

B.–Iniciativa y Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de normas o directrices y el de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que desarrollen.

C.–Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, juntamente con el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, el proceso productivo, maquinaria o productos.

D.–Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, capacidad de liderazgo, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

E.–Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Funcional, a un Nivel Profesional, y dentro de cada nivel profesional, a un Grado Retributivo.

La conjunción de todos ellos, establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la Empresa la formación adecuada al nuevo puesto.

Grupos profesionales:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, están clasificados en uno de los siguientes Grupos:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal de Oficios Manuales.

1. Personal Técnico.

Técnico de Grado Superior: Aquellas personas que poseyendo el título académico o profesional de grado superior desempeñan funciones y trabajos correspondientes en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección de la Empresa.

Técnico de Grado Medio: Aquellas personas que, estando en posesión de un título académico o profesional de grado medio, trabajan bajo las órdenes del personal del Grado superior o Dirección de la Empresa y desarrollan funciones y trabajos propios según los datos y condiciones exigidos de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo.

Encargado: Personal que procede de alguna categoría de oficio y bajo la Dirección del personal Técnico, y con plena responsabilidad sobre una Sección o Turno de trabajo, tiene mando directo sobre grupos y demás personal encomendado.

2. Personal administrativo.

Jefe Administrativo: Es el profesional, que estando en posesión de un título de grado medio o superior, y con experiencia contrastada en el puesto, y bajo la dependencia directa de la Dirección de la Empresa, asume el mando o responsabilidad del personal administrativo integrado en un Departamento o Sección Administrativa.

Oficial Administrativo: Aquel que teniendo un dominio de un área funcional de la Empresa, está realizando trabajos que tienen encomendados con iniciativa y plena responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Aquellos que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y atención del teléfono.

3. Personal oficios manuales.

Jefe de Equipo: Personal que, bajo la Dirección de un Encargado, y pudiendo o no desarrollar funciones operativas, tiene mando directo sobre un equipo de trabajo.

Oficial: Aquellas personas que están en posesión de conocimientos generales sobre un oficio determinado, agrícola, mecánico, eléctrico, etc. adquiridos mediante una formación sistemática en algunas de las Escuelas de Formación Profesional, o por una reconocida y dilatada experiencia, desarrolla funciones específicas de dichos conocimientos de mecánica, electricidad, electrónica, autómatas, etc. que les permita la programación de equipos, la detección y reparación de averías, además del cuidado perfecto, del mantenimiento y limpieza de líneas, maquinaria e instalaciones.

La graduación de esta categoría será de Oficial de 3.^a, Oficial de 2.^a y Oficial de 1.^a La promoción entre estas categorías se realizará de Oficial de 3.^a a Oficial de 2.^a y de Oficial de 2.^a a Oficial de 1.^a, y se obtendrá tras demostrar ampliación de conocimientos básicos adquiridos y su mejora práctica y continuada en su trabajo.

Especialistas: Aquellas personas a quienes se les asigne trabajos de producción, almacén, transporte etc., que, sin exigir una formación profesional, requieran una mayor capacidad o dificultad práctica, a la vez que una mayor responsabilidad en un área determinada. Esta categoría se desglosará en Especialista 2.^a y Especialista 1.^a, en función de la destreza y responsabilidad que se requieran para cada puesto, así como por el grado de polivalencia en el desempeño de puestos de trabajo diferentes.

Peón Especialista: Aquellos trabajadores que ejecutan trabajos para los que no se requiere preparación, aunque si un nivel básico de capacitación, o trabajadores que realizan operaciones básicas que requieren fundamentalmente aportación de trabajo físico.

La clasificación del personal en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone limitación a la de tener cubiertas las categorías que se enumeran.

En orden a las definiciones de las categorías enunciadas se procederá a la clasificación de los puestos actualmente existentes en la Empresa.

En todo caso se definirá para cada puesto las exigencias que debe reunir la persona que lo ocupe, procurando en lo posible la mejor adaptación de la persona al puesto de trabajo.

Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al Grupo Profesional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en este.

Los cambios que supongan la realización de funciones de menor nivel profesional deberán ser comunicados a los representantes de los trabajadores.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este artículo se someterá al procedimiento de la Comisión Paritaria y si esta no dictare una solución en el plazo de 30 días, se estará en libertad de acudir a la Jurisdicción Laboral Competente.

El personal temporal que realice el mismo trabajo durante un periodo de tiempo igual o superior a 6 meses en un año, deberá pasar a percibir el salario correspondiente a la categoría del puesto que realice.

CAPÍTULO IV.–PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Política de contrataciones.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan en materia de política de contratación, bien sea bajo cualquier modalidad de contratación temporal o bajo la modalidad de contratación de fijo discontinuo los siguientes criterios;

A) Se dará preferencia a los contenidos y al perfil del puesto a cubrir.

B) Estos criterios no se ajustarán en ningún caso a la mera antigüedad.

Contrato de Relevo.—Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, acuerdan la aplicación del Contrato de Relevo para facilitar la jubilación parcial de los trabajadores de la plantilla.

En el caso de solicitar algún trabajador dicha jubilación parcial, esto supondrá que el trabajador relevado podrá reducir su jornada y su salario dentro de los porcentajes establecidos en la normativa vigente en cada momento.

El puesto del trabajador relevado podrá cubrirse por un trabajador en desempleo o un trabajador de la plantilla con contrato de duración determinada. En este último supuesto, se transformará el contrato de este trabajador, previa la extinción del contrato en vigor y su inscripción en el INEM. En el supuesto igual o similar grado de adaptación al puesto entre ambos trabajadores, tendrá preferencia el trabajador de plantilla.

Al término del contrato de relevo, una vez jubilado definitivamente el relevado, el relevista —en el caso de que el volumen de trabajo y su valoración lo permita— pasará a formar parte de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 10. Contrato fijo discontinuo.

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo constituye en Provedis una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a que la misma sufre variaciones en determinadas épocas 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 Provedis al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la Empresa, al permitir reducir la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, 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, Provedis y, de otra la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa citada suscriben, el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo Fijo Discontinuo:

A.—Contratación del personal fijo discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores Fijos Discontinuos, los trabajadores de Provedis los contratados para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser consecuencia de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa, o que tengan su origen en la repetición de un contrato eventual por circunstancias de la producción con el mismo trabajador durante más de dos campañas consecutivas.

B.—Estabilidad de la plantilla.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Provedis que viene marcada por una variación de la misma según la época del año, 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 plenamente justificadas.

A tal fin las partes acuerdan:

A. Causalizar la contratación temporal y proveniente de otras fórmulas de contratación ajenas a la empresa, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

B. En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contratos de duración determinada se ajustarán a las normativas legales vigentes en cada momento.

C.—Regulación del contrato fijo discontinuo.

1. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en Provedis a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajo fijos en la actividad normal de la empresa. A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos de Provedis, 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 Provedis, 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 Provedis.
- La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo de Provedis.

3. Los trabajadores Fijos Discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad. El trabajador Fijo Discontinuo de Provedis deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa en la que ha trabajado y sean necesarios sus servicios, con tres días de antelación al inicio de dicha actividad. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Así mismo los trabajadores Fijos Discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación, excepto el contrato de interinidad. Los trabajadores Fijos Discontinuos que por razones de enfermedad 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 72 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

4. 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 30 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 Sindicales. Así mismo se adjunta copia de este censo en Anexo del presente Convenio Colectivo. El criterio para establecer el orden de antigüedad será la fecha de incorporación en la empresa.

5. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos 7 y 8, el trabajador 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.

6. El trabajador 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 72 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

7. 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 Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la situación de inactividad, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

8. Serán causa de suspensión del contrato paso a la situación de inactividad, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido);

- Los accidentes atmosféricos.
- La paralización de los transportes o medios de distribución.
- La interrupción de la fuerza motriz o averías de maquinaria o instalaciones.
- La falta de materia prima no imputable a la Empresa.

En estos supuestos, la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

9. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de antigüedad cuando éste 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.

10. Los trabajadores 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 de forma escrita al trabajador, cuando la interrupción de su actividad sea superior a 24 horas; en los casos de tiempo inferiores la interrupción se comunicará verbalmente al trabajador.

11. La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador Fijo Discontinuo al término del periodo de prestación de servicios un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

12. El personal con contrato Fijo Discontinuo de Provedis, percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global.

13. Los trabajadores Fijos Discontinuos de Provedis, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente para acceder a los puestos de trabajo de Fijo a tiempo completo que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes del personal fijo a tiempo completo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa.

D.–Transformación de contratos fijos discontinuos en fijos.

Habida cuenta que la regulación de la figura del contrato de trabajo Fijo Discontinuo es de nueva implantación en Provedis, las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan el siguiente criterio:

–La transformación de los contratos Fijos Discontinuos en fijos, se realizará tomando como referencia la especialización del trabajador, el volumen de trabajo y la valoración objetiva del Jefe directo de acuerdo con el procedimiento de valoración que se ponga en vigor. De acuerdo con este procedimiento todos los trabajadores conocerán los resultados de sus valoraciones, pudiendo hacer constar por escrito su opinión sobre las mismas en el Acta de Valoración, que será firmada por el trabajador y el Jefe directo. Dentro de este sistema se computará la antigüedad como un elemento más de valoración.

–El personal fijo discontinuo que mantengan una prestación efectiva de servicios durante 18 meses consecutivos pasará automáticamente a fijo a tiempo completo.

Artículo 11. Regulación de empresas de trabajo temporal.

Las partes firmantes de este Convenio, convienen en la necesidad de regular la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal, con los criterios que se establecen a continuación:

1.º La utilización de estas empresas queda sujeta de producirse cuando sea para atender actividades que ocasionales y de corta duración.

2.º Los contratos y el número de trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, mediante este sistema, será comunicado al Comité de Empresa.

3.º La representación sindical de estos trabajadores la ostentará el Comité de Empresa de Provedis.

4.º La utilización de ETT's, nunca podrá suponer la merma o disminución en la plantilla actual, bajo cualquier tipo de contratación.

5.º Los trabajadores contratados por la ETT's, percibirán en sus retribuciones salariales, por cualquier concepto las cantidades establecidas por este Convenio en cada momento, tanto para los puestos de trabajo actuales como para los que en el futuro puedan crearse.

Artículo 12. Vacantes.

En el caso de que se produjeran vacantes en la plantilla fija, éstas se deberán cubrir con el personal fijo de igual o inferiores nivel salarial, siempre que estos trabajadores reúnan las condiciones de los puestos a cubrir.

Posteriormente el puesto que quedase vacante deberá cubrirse preferentemente con el personal fijo discontinuo con buena valoración del mando y en idénticas condiciones que el párrafo anterior. El criterio de antigüedad se aplicará en el supuesto de valoraciones objetivas iguales o similares, tal como se recoge en la letra D) del artículo 10.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se establece un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

–Personal no cualificado (Peón Especializado): 1 mes.

–Personal cualificado (Oficiales de 3.^a, 2.^a y 1.^a): 2 meses.

–Personal técnico: 3 meses.

–Personal titulado: 6 meses.

–Personal promocionado:

- No cualificado/cualificado 1 mes.

- Técnico 2 meses.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 14. Contrato de trabajo.

La Empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito, en el que constará su antigüedad, categoría y extremos exigibles legalmente. Igualmente éstos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las nóminas.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8, número 3 del Estatuto de los Trabajadores y, con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta Dirección, la Empresa entregará en el plazo máximo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, copia básica de los contratos laborales que deban ser formalizados por escrito, en la que han de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión que afecten a la intimidad del contratado o cualquier otro dato que pudiera afectar a dicha intimidad personal.

Los Representantes de los Trabajadores la firmaran a su recepción, a los efectos de que el Empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

CAPÍTULO V.–JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 15. Jornada.

La jornada laboral anual - de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será la siguiente:

Año 2023: 1.742 horas.

Año 2024: 1.742 horas.

En el supuesto de que por parte del Gobierno de la Nación se legislara por Ley una jornada inferior en cómputo anual a la existente en la actualidad, se mantendría la jornada de este convenio prevista para cada año hasta tanto la nueva jornada sea inferior a la recogida en este Convenio. Todo ello teniendo en cuenta la posibles condiciones que recoja la nueva Ley también en cuanto a descansos intermedios.

Flexibilidad en la jornada semanal.

No obstante, tanto en la Sección de endibia, como en las que en el futuro puedan incorporarse, los programas de trabajo semanales, adaptados inicialmente al calendario laboral pactado, se pueden ver alterados por el estado del producto. Dicho motivo puede dar origen a que una misma carga de trabajo semanal se pueda realizar en mayor o menor tiempo.

Habida cuenta de dicha circunstancia, pudiera ocurrir el que en algunas semanas no se pudiera cumplimentar las horas inicialmente pactadas y en otras por el contrario, fuera necesario realizar algunas horas más de las previstas en calendario laboral.

En estos casos, se pasaría a una distribución irregular de la jornada inicialmente acordada, y las horas pactadas y no trabajadas durante algunos días, se recuperarían dentro del plazo del mes siguiente a producirse estas circunstancias, a razón de nueve horas de trabajo diarias máximo y respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Ley, no computando en este período los supuesto de vacaciones, incapacidad temporal, permisos o cualquier otra circunstancia que haya impedido la flexibilidad para alguna personal o grupo de personas. En estos supuestos, las horas re-

cuperadas en jornadas de lunes a viernes tendrán un plus de 6,26 euros por hora para el año 2023 y 6,51 euros para 2024.

En el supuesto que se haga necesario recuperar o adelantar carga de trabajo debido a razones de fuerza mayor lo de tipo técnico, organizativo (por ejemplo, terminación de un pedido urgente, ...) o productivo (alteraciones del producto, ...), averías que impidan o dificulten la actividad, o inclemencias del tiempo, las horas se recuperarán en las condiciones antes citadas.

En ninguno de estos supuestos se podrá superar la duración máxima de la jornada anual pactada, ni realizar estas prolongaciones en sábados, domingos y/o festivos.

En ningún caso esta flexibilidad puede ser superior a 45 horas por trabajador y año.

El Comité de Empresa, será informado previamente de estos hechos.

Regimen de trabajo y horario:

Se trabajará durante todo el año a turnos, excepto que no fuese necesario cubrir alguno de ellos con el siguiente horario:

–Turno 1.º de 06,00 h a 14,00 h.

–Turno 2.º de 14,00 h a 22,00 h.

–Turno 3.º de 22,00 h a 06,00 h.

Podrán existir distintos tipos de horario, conforme a las necesidades de organización del trabajo en cada momento, tales como los de jornada partida, uno, dos y tres turnos. Para la modificación de la adscripción de los trabajadores a los tipos de horarios anteriores, ambas partes acuerdan que se realizarán de forma que los trabajadores se asignarán a los distintos tipos de jornada de manera objetiva y no discriminatoria en el aspecto de rotación proporcional del personal necesario en función de las necesidades de producción. Para el cambio de turno bastará la comunicación a los interesados con una semana de antelación a la fecha de ejecutividad de la decisión, comunicándose al mismo tiempo al comité de Empresa a efectos de notificación.

Cuando se realicen los turnos continuados de 8 horas, se establece un descanso intermedio de 30 minutos por jornada, que se distribuirá en dos períodos con la naturaleza y duración que para cada uno de ellos se expone a continuación:

–Un descanso intermedio de jornada continuada, denominado de bocadillo, cuya duración será de 20 minutos, y que podrá ser utilizado bien en una sola parada, bien escalonándolo por líneas.

–Al margen del descanso de bocadillo recogido en el párrafo anterior, el personal que realice la jornada continuada de ocho horas, disfrutará de otro descanso de 10 minutos, que se realizará de manera escalonada entre el personal de cada línea.

–Los días 24 y 31 de diciembre se trabajarán dos horas menos en jornada de tarde sin que ello implique reducción de jornada, debiendo recuperarse las citadas horas en las fechas que señale la empresa.

Jornada de trabajo en sábado.

Con la finalidad de solventar posibles cuellos de botella en la producción, y para permitir que Provedis pueda mantener el servicio a sus clientes, se acuerda por las partes firmantes de este Convenio Colectivo la necesidad de trabajar un número determinado de sábados en las siguientes condiciones:

Primera.–Cada trabajador prestará servicios como máximo 10 sábados anuales y 2 sábados mensuales por persona.

Segunda.–Se establece una compensación por sábado trabajado en la siguiente cuantía:

- 50,42 euros en 2023.
- 52,44 euros en 2024.

Adicionalmente al percibo de este plus de trabajo en sábado, y con el fin de no sobrepasar las horas efectivas anuales fijadas en este Convenio como consecuencia de la prestación de trabajo en sábado, este personal disfrutará del descanso correspondiente al sábado que haya trabajado, en lunes o viernes separadamente, o alternativamente, acumulando el descanso correspondiente a tres

sábados en una semana completa (cinco días laborables), en este caso sin compensación. Todo ello dentro del período máximo de dos meses a contar desde la realización de la/s jornada/s trabajada/s en sábado, excepto en el supuesto de acumulación de una semana al período de vacaciones recogido en el punto siguiente.

Tercera.–El personal podrá compensar el trabajo realizado en sábado, de conformidad con lo recogido en este apartado, con alguna de las siguientes fórmulas alternativas, a su elección:

–Cobrar las horas trabajadas en sábado como horas extraordinarias hasta el máximo de 80 horas anuales por trabajador/a. En el supuesto de haber agotado el número de horas extraordinarias citado, se compensaría con alguna de las dos fórmulas siguientes.

–Disfrutar un día de descanso compensatorio en las condiciones y con la compensación del Plus de sábado recogido en el apartado segundo.

–Utilizar la otra alternativa recogida en el punto anterior, de compensar tres sábados trabajados con el disfrute de cinco días laborables, en este caso sin percibir plus compensatorio alguno. En el supuesto de que el trabajador/a opte por su acumulación al período de vacaciones, se cumplirán las siguientes condiciones:

- El derecho al disfrute del permiso de cinco días, comenzará en el momento en que se hayan completado tres sábados de trabajo.
- Solo se podrá acumular al período de vacaciones de su elección.
- El plazo de comunicación será el mismo que el de sus vacaciones, en el supuesto de que para entonces se hayan completado los tres sábados. En caso contrario, debe comunicarse en el momento de cumplir el tercer sábado de trabajo.
- El número de personas que pueden coincidir por esta causa se aplicará con una flexibilidad del 5% de la sección en que presta sus servicios. Como máximo podrá alcanzarse la flexibilidad del 10%, excepto en el supuesto de que no se pueda resolver su sustitución.
- Al final de año se liquidarían los sábados trabajados que no hubieran podido disfrutarse en períodos de cinco días, si bien puede pasarse el disfrute de cinco días consecutivos a enero, en el supuesto de que se hubieran completado dentro del mes de diciembre.

Cuarta.–El trabajo en sábado afectará en cualquier caso al personal que durante la semana haya trabajado en turno de mañana, procurando la rotación equilibrada del personal.

La Dirección de la Empresa –salvo situaciones extraordinarias– preavisará al personal afectado con 48 horas de antelación la necesidad de trabajar en sábado. Esta información se facilitará en el mismo plazo a la representación de los trabajadores.

Quinta.–Se excluirán de trabajo, los sábados que coincidan en puentes, incluido el Sábado Santo, excepto el mes de diciembre, por ser un mes de alta producción. A tal fin se determinarán los sábados en los que procede esta obligación en el Calendario Laboral anual.

Sexta.–Podrá autorizarse por la Dirección la petición del/a trabajador/a de no trabajar en sábado por probadas razones de índole familiar o personal. En cualquier caso, esta situación excepcional no podrá alegarse más de un sábado al año.

Manteniendo el régimen actual respecto a Jornada de Trabajo en Sábado, se introducen las modificaciones que contemplan las siguientes cuestiones:

–Que el trabajo en sábado en principio será voluntario.

–Que si no hay personal suficiente, la empresa podrá utilizar los obligatorios tal y como se viene haciendo hasta la fecha según convenio.

–Que estos sábados voluntarios (que serán 6 sábados como máximo) tendrán las 3 mismas opciones que un sábado obligatorio, con las siguientes limitaciones:

- 2 sábados máximo antes de semana santa.
- En los 6 sábados se tendrán en cuenta los 2 de diciembre.
- Podrán elegir estas tres opciones, solamente el personal que haya trabajado esa semana en turno de mañana, si se completa con personal del turno de tarde, serán horas extras.

- En Semana Santa, serán horas extras, y solamente tendrán opción de acumular 1 día, aquellas personas que trabajen 2 ó más días.
- Si no hubiera personal voluntario suficiente de los 2 turnos, habrá que obligar al personal que no se ha presentado voluntario.
 - El personal que se vea obligado a prestar servicio en sábado por no existir voluntarios, nunca podrán tener en el caso de los sábados voluntarios, más de 2 sábados acumulados antes de semana santa ó 3 antes del verano. El exceso respecto de los números indicados se retribuirá como horas extras.
 - El disfrute de esta semana por los tres sábados será:
 - Verano en semana completa de lunes a viernes.
 - Enero, 5 días laborables seguidos.

Artículo 16. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., previo informe de los representantes de los trabajadores y, en todo caso teniendo en cuenta lo establecido en el apartado Regimen de Trabajo recogido en el Artículo 15.

Artículo 17. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de enero de cada año y en todo caso antes del 30 de marzo, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores el correspondiente calendario laboral que recogerá el horario de trabajo y los descansos semanales, los días festivos y los periodos de vacaciones.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada de trabajo establecida en el calendario laboral, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tenga o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de producción o acuerdo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias.

De igual modo se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de Provedis (máximo en periodos punta de la producción), a lo largo del año, se dan situaciones de emergencia o dificultad para normalizar el proceso de fabricación.

De acuerdo con ello se establece los siguientes criterios:

- 1.-Horas extraordinarios normales o habituales; Supresión.
- 2.-Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdidas de materias o productos; Realización.
- 3.-Horas extraordinarias necesarias, por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencia, cambios de turnos, operaciones excepcionales, puntas, altas de actividad, etc.); Mantenimiento, cuando no quepa contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este Convenio y disposiciones legales complementarias. La realización de las horas extraordinarias será rotativa en lo posible, y voluntaria.

No se podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año por trabajador.

La Dirección de la Empresa, informará a los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales sobre las horas extraordinarias realizadas, con una periodicidad mínima de un mes, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

Las horas extraordinarias se abonarán al precio que se acuerde entre las partes recogiendo en acta de comité de empresa en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación de este convenio.

Artículo 19. Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente del tiempo trabajado en la Empresa, tomando como cómputo el año natural correspondiente de enero a diciembre. El calendario de vacaciones deberá estar acordado antes del 30 de marzo de cada año.

En caso de que se produzca una situación de Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones, se cobrará el 100% del salario real.

El personal que no lleve un año completo de prestación de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a las mismas.

Al personal con contrato temporal que no lleve un año de prestación de servicios, le serán compensadas económicamente a la finalización del contrato.

Por el carácter de estacionalidad manifiesta y creciente que tiene una Empresa como Provedis, los trabajadores fijos, tendrán derecho a disfrutar de 11 días laborables de vacaciones de su libre elección, mientras que la Empresa dispondrá de la organización de los 11 días laborales restantes.

En el supuesto de que se haya fijado el período de vacaciones, y el/la trabajador/a caiga en situación de Incapacidad Temporal en fecha anterior al inicio de sus vacaciones, tendrá derecho a que se le señale un nuevo período.

CAPÍTULO VI.-LICENCIAS RETRIBUIDAS. PERMISOS Y EXCEDENCIA

Artículo 20. Licencias retribuidas.

El trabajador tendrá derecho –previo aviso y posterior justificación– al disfrute de permisos retribuidos, por las siguientes causas:

A.–Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales. Esta licencia corresponderá, con un máximo de una por año, también a las parejas de hecho inscritas en el Registro Público correspondiente y que acrediten tal inscripción mediante certificación registral.

B.–Por nacimiento de hijo, 4 días naturales.

C.–Alumbramiento de hija o Nuera: 2 días naturales.

D.–Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 4 días, de los cuales al menos 2 tendrán que ser laborables.

E.–Por fallecimiento de padres y hermanos: 3 días naturales, de los cuales al menos 2 tendrán que ser laborables.

F.–Por fallecimiento de padres y hermanos políticos: 2 días laborables.

G.–Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días laborables.

H.–Por hospitalización de cónyuge e hijos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.

I.–Por hospitalización de padres y hermanos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.

J.–Por hospitalización de padres y hermanos políticos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.

K.–Por hospitalización de abuelos y nietos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.

L.–El parto con hospitalización tendrá la consideración de hospitalización generando un derecho a licencia de hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante, para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

M.–Por cirugía mayor ambulatoria propia del trabajador. 1 día natural.

N.–Para acompañamiento a médico del Servicio Públicos de Salud a cónyuge y ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad y afinidad: 8 horas.

O.–Por matrimonio de hijos, 1 día natural.

P.–Por cambio de domicilio habitual, 1 día laborable.

Q.–Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en consonancia con lo establecido en el apartado D) del Artículo 37.º) del Estatuto de los Trabajadores.

En la determinación de la duración de estos permisos se incluyen los permisos adicionales que la Ley recoge para el supuesto de que el trabajador/a tenga que realizar cualquier tipo de desplazamiento como consecuencia de la licencia.

Permisos por visitas medicas.

–Permisos para asistencia a médico de cabecera y especialistas de la seguridad social.

- Por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 8 horas diarias, previa prescripción facultativa, en el caso de asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social debiendo presentar el/la trabajador/a la Empresa el volante justificativo con la mayor antelación posible (preferiblemente en el plazo de 24 horas siguientes a su expedición por el médico de cabecera).
- Por el tiempo necesario, y hasta un máximo de dos horas diarias, para asistencia a consulta de Médico de cabecera, cuando la hora de consulta coincida con el horario de trabajo.

–Asistencia a consulta medica turno de noche.

- Los trabajadores que presten servicio en turno de noche, reducirán en 2 horas retribuidas su jornada laboral, cuando necesiten acudir a consulta médica.

Normas generales para la solicitud, concesión y justificación de licencias retribuidas.

Es criterio de ambas partes, cortar los abusos y utilización innecesaria de estas licencias, debiendo ser utilizadas con causa justificada y estrictamente necesaria.

Las licencias anteriormente señaladas, se establecerán específicamente por las circunstancias que se expresan, debiendo ser disfrutadas por tanto, en el momento en que se produzcan dichas circunstancias, sin que en ningún caso puedan ser alegadas en otra ocasión con cargo a ellas.

El trabajador que quiera hacer uso de cualquiera de estas licencias, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con la máxima antelación posible y su concesión será automática, si bien quedará obligado a presentar el oportuno justificante de que ha concurrido el hecho que motivó su concesión, considerándose como falta muy grave la no presentación del mismo o la falsedad del motivo alegado.

En ningún caso el ejercicio del derecho a licencia podrá extenderse más allá de la duración del hecho causante.

Artículo 21. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo podrán solicitar hasta sesenta días de permisos sin retribución, en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, según el artículo anterior, siendo el tiempo máximo el de 60 días naturales al año.

La solicitud deberá presentarla a la Dirección con la mayor antelación posible, pudiendo la Dirección no acceder a la solicitud cuando las necesidades del servicio lo hagan inviable, o cuando por la misma o similar causa se hayan concedido permisos sin sueldo o excedencias a un 5% de la plantilla de la sección a la que pertenece el/la trabajador/a. En el supuesto de denegación, la Dirección argumentará las razones de la misma.

Una vez concedida la autorización, el trabajador podrá optar entre que los días concedidos le sean descontados de sus vacaciones reglamentadas o hacer uso de los mismos sin derecho a retribución alguna.

Quien por razones guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción

de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Se acuerda ampliar este permiso legal como mejora de Convenio hasta los 14 años del menor.

En cualquier caso, estará obligado a la presentación de los justificantes oportunos en las mismas condiciones de que se habla en el Artículo 20.

Artículo 22. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria.–Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- A. Solicitud escrita con expresión de los motivos, con una antelación mínima de treinta días.
- B. Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador 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, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia deberán presentarse por escrito y se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

El trabajador 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 sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia, no computándose a este efecto los casos de maternidad, solo podrá afectar a un dos por ciento de los/as trabajadores/as de la Empresa.

La excedencia por cuidado de hijos se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Forzosa.–Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

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

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante Resolución Administrativa adecuada.

B. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedentes en la empresa, los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

C. La Dirección de la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia forzosa al/ a la trabajador/a que por causa del desempeño de un deber inexcusable de carácter público, le suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas a trabajar en un período de tres meses.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

D. El derecho a la reserva del puesto de trabajo para los trabajadores que atiendan al cuidado de hijos, se regirá por lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 23. Estructura del salario.

El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, estará integrado por los siguientes conceptos:

- a.-Salario base.
- b.-Antigüedad.
- c.-Plus ad-Personam.
- d.-Paga de Vinculación.

Salario base.

Se percibirá por día natural, siendo su cuantía la que figura para cada Categoría Profesional, la que figura en la Tabla Salarial de este Convenio. Servirá de módulo para el cálculo de la antigüedad y de los pluses de nocturnidad y toxicidad.

Plus Ad-Personam.

El Plus Ad-Personam, será el resultado de la fusión de dos conceptos salariales existentes en la estructura de nómina anterior a la firma del presente Convenio; el "Plus ad Personam" y la "Paga de beneficios", este último desaparece en la nueva estructura de nómina.

El concepto salarial aquí establecido, que tiene el carácter de reconocimiento de derecho adquirido, tendrá la consideración de no absorbible y no compensable durante la vigencia del presente Convenio.

Antigüedad.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2010 se suprime el concepto de antigüedad. En consecuencia los trabajadores incorporados a la empresa a partir del día 1 de enero de 2010 no devengarán antigüedad ni percibirán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, con carácter transitorio, el personal que estuviera de alta a fecha 31 de diciembre de 2009, como derecho adquirido, seguirá percibiendo la antigüedad devengada y además seguirá devengando antigüedad conforme al sistema de antigüedad existente en la empresa hasta 31 de diciembre de 2009.

Gratificaciones extraordinarias.

El Personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Paga de julio.
- Paga de navidad.
- Paga de vinculación.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesare dentro del mismo en sus relaciones con la empresa, percibirá las gratificaciones prorrateado su importe con relación al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se computan por semestres naturales: 1 de enero a 30 de junio para la de Julio y de 1 de julio a 31 de diciembre para la de Navidad. La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base, antigüedad, y plus "ad personam", y su percibo será proporcional a las jornadas trabajadas en cada uno de los semestres naturales del año.

Con respecto a la Paga de Vinculación se instituye para premiar la vinculación y la experiencia en el desarrollo de la función. Por su propio concepto se determina que se percibirá por el personal de plantilla que en el año 2001 figuraba encuadrado en el REASS, y para el que fue establecida en el Convenio anterior.

Se devengará anualmente de 1 de septiembre a 31 de agosto.

Incapacidad temporal.

–Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La Dirección de la Empresa abonará a los trabajadores a su servicio en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 100% de su salario real.

CAPÍTULO VIII.–CLÁUSULAS ECONÓMICAS

Artículo 24. Incrementos en retribuciones.

1. Vigencia: 2 años (2023-2024).
2. Régimen Salarial:

Se establece un régimen salarial, consistente en un incremento salarial fijo y consolidable, y una retribución variable por resultados no consolidable, de tal forma que incluyendo los conceptos de incremento fijo, retribución variable por resultados, y coste de seguridad social no supere el 15% del la cifra de beneficios después de impuestos.

Y todo ello conforme a las siguientes fórmulas:

Año 2023:

A.–Incremento salarial fijo:

Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementan para el año 2023 en el resultante de aplicar a las mismas el porcentaje del 4%. El importe correspondiente a dicho incremento será consolidado en tablas.

B.–Retribución variable.

Todos los trabajadores de la empresa que hubiesen prestado servicios en el año 2023 y que permanezcan en la empresa en la fecha de pago de la retribución variable que se refiere este artículo, así como aquellos que no estando de alta mantienen su puesto en la empresa por situaciones especiales (excedencias, etc...) percibirán una paga, no consolidable ni acumulativa a tablas, siempre que la empresa obtenga beneficio después de impuestos.

El importe de la paga para el año se calculará de la siguiente forma:

1.–Una vez que las cuentas anuales de la Sociedad del año 2023, debidamente auditadas si existe obligación legal, sean formuladas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General de Socios, quedará definido el beneficio después de impuestos de la Sociedad.

2.–De la cifra total de beneficios después de impuestos, se calculará el 15%.

3.–A la cantidad resultante de aplicar el porcentaje del 15% al beneficio después de impuestos de la empresa, se le deducirá una cantidad igual al incremento que hubiese experimentado la masa salarial bruta de la empresa como consecuencia de la aplicación del incremento salarial fijo establecido en el apartado 2.A anterior, más una cantidad igual al incremento del coste de seguridad social derivado del citado incremento salarial.

4.–El resultante de las operaciones anteriores se dividirá entre un número igual a la media de trabajadores de alta en el año a que se refiera el variable, siendo la cantidad resultante la correspondiente a variable bruto más cuota empresarial de Seguridad Social correspondiente al año de que se trate.

La cantidad bruta, después de descontar la cuota de seguridad social, no podrá ser superior a 1.000 euros brutos.

Si fuese superior a dicha cantidad, la cantidad máxima será de 1.000 euros brutos por trabajador.

Por la empresa se realizarán las operaciones de integración precisas para determinar que parte corresponde a retribución variable y cual a cuota empresarial de Seguridad Social.

5.–Los criterios anteriores se aplicarán a los trabajadores, indefinidos o temporales que hubiesen estado de alta en la empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, y permanezcan en la

empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios. Se señala que en caso de bajas por enfermedad de la citada cantidad se descontará la cantidad proporcionalmente correspondiente al periodo de baja. En caso de baja por accidente de trabajo no se practicará descuento alguno.

6.–Para los trabajadores que hubiesen estado de alta en la empresa una parte del año entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2023, por un tiempo mínimo de dos meses y permanezcan en la empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios, el importe de la paga será el que, sobre la base del importe calculado en la forma antes reseñada, corresponda a la porción de tiempo del año a que se refiera el variable en la que hubiesen estado de alta. También la percibirán en proporción los eventuales que hayan trabajado un mínimo de dos meses y que no estando de alta a fecha de y permanezcan en la empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios se vayan a incorporar en los próximos días o meses.

En los términos expuestos esta paga no será acumulable a tablas, tampoco se consolidará para años sucesivos ni generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

La paga se abonará en el mes siguiente a la fecha de aprobación de las cuentas anuales por la Junta General de Socios.

Año 2024:

A.–Incremento salarial fijo:

Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementan para el año 2024 en el resultante de aplicar a las mismas el porcentaje del 4%. El importe correspondiente a dicho incremento será consolidado en tablas.

B.–Retribución variable.

Todos los trabajadores de la empresa que hubiesen prestado servicios en el año 2024 y que permanezcan en la empresa en la fecha de pago de la retribución variable que se refiere este artículo, así como aquellos que no estando de alta mantienen su puesto en la empresa por situaciones especiales (excedencias, etc...) percibirán una paga, no consolidable ni acumulativa a tablas, siempre que la empresa obtenga beneficio después de impuestos.

El importe de la paga para el año se calculará de la siguiente forma:

1.–Una vez que las cuentas anuales de la Sociedad del año 2024, debidamente auditadas si existe obligación legal, sean formuladas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General de Socios, quedará definido el beneficio después de impuestos de la Sociedad.

2.–De la cifra total de beneficios después de impuestos, se calculará el 15%.

3.–A la cantidad resultante de aplicar el porcentaje del 15% al beneficio después de impuestos de la empresa, se le deducirá una cantidad igual al incremento que hubiese experimentado la masa salarial bruta de la empresa como consecuencia de la aplicación del incremento salarial fijo establecido en el apartado 2.A anterior, más una cantidad igual al incremento del coste de seguridad social derivado del citado incremento salarial.

4.–El resultante de las operaciones anteriores se dividirá entre un número igual a la media de trabajadores de alta en el año a que se refiera el variable, siendo la cantidad resultante la correspondiente a variable bruto más cuota empresarial de Seguridad Social correspondiente al año de que se trate.

La cantidad bruta, después de descontar la cuota de seguridad social, no podrá ser superior a 1.000 euros brutos.

Si fuese superior a dicha cantidad, la cantidad máxima será de 1.000 euros brutos por trabajador.

Por la empresa se realizarán las operaciones de integración precisas para determinar que parte corresponde a retribución variable y cual a cuota empresarial de Seguridad Social.

5.–Los criterios anteriores se aplicarán a los trabajadores, indefinidos o temporales que hubiesen estado de alta en la empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, y permanezcan en la empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios. Se señala que en caso de bajas por enfermedad de la citada cantidad se descontará la cantidad proporcionalmente correspondiente al periodo de baja. En caso de baja por accidente de trabajo no se practicará descuento alguno.

6.–Para los trabajadores que hubiesen estado de alta en la empresa una parte del año entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2023, por un tiempo mínimo de dos meses y permanezcan en la empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios, el importe de la paga será el que, sobre la base del importe calculado en la forma antes reseñada, corresponda a la porción de tiempo del año a que se refiera el variable en la que hubiesen estado de alta. También la percibirán en proporción los eventuales que hayan trabajado un mínimo de dos meses y que no estando de alta a fecha de y permanezcan en la empresa a fecha de aprobación de las cuentas por la Junta General de Socios se vayan a incorporar en los próximos días o meses.

En los términos expuestos esta paga no será acumulable a tablas, tampoco se consolidará para años sucesivos ni generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

La paga se abonará en el mes siguiente a la fecha de aprobación de las cuentas anuales por la Junta General de Socios.

–Paga de vinculación.

Para aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio tuvieran reconocida y consolidada la Paga de Vinculación por haber cumplido los requisitos y condiciones establecidas en Convenios y Acuerdos anteriores, se establece lo siguiente:

- Cuantía de esta paga:
 - 2023: 800,11 euros.
 - 2024: 832,11 euros.

–Plus de penosidad:

El personal afectado por este Convenio Colectivo y que presta sus servicios en trabajos que sean declarados por la Autoridad Laboral competente, penosos o forzosos, tendrán derecho a percibir un plus cuya cuantía será del 25% del salario base de sus categorías.

–Plus de nocturnidad:

El personal afectado por este Convenio Colectivo, y que preste sus servicios entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirá por cada hora trabajada en este periodo de tiempo un Plus de Nocturnidad consistente en el 25% del valor de la hora ordinaria según conceptos de tabla salarial.

–Plus de transporte:

Este concepto salarial tendrá el incremento recogidos en el párrafo primero de este artículo.

–Dietas y kilometraje:

Procederá al abono de dietas en aquellos casos en que el trabajador haya sido desplazado por la Empresa a más de 60 km de su centro de trabajo habitual. Las cuantías serán para toda a vigencia del Convenio de 30,5 euros. por pensión completa y de 15,03 euros por media pensión.

Si los gastos superasen el importe de los días-dieta, la Empresa abonará el exceso previa justificación de gastos.

En caso de que el trabajador sea desplazado con su vehículo propio, la empresa abonará un plus de kilometraje de 0,32euros/km para toda la vigencia del Convenio.

–Seguro voluntario de empresa:

Provedis mantendrá en vigor una póliza de seguro global en favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que garantice para toda la vigencia del Convenio las siguientes coberturas:

FALLECIMIENTO POR C. CAUSA	MUERTE ACCIDENTE TRABAJO	INVALIDEZ ABSOLUTA ACCIDENTE TRABAJO
6.000 euros	40.000 euros	50.000 euros

–Ayuda por defunción.

A los trabajadores que estando al servicio de la Empresa, fallezcan en un determinado mes, se les abonará la mensualidad completa de dicho mes, independiente de que ésta se produzca a primeros, mitad o final de mes.

CAPÍTULO IX.–FALTAS Y SANCIONES

Artículo 25. 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 general por el presente Convenio Básico.

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

Artículo 26. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.–De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.

2.–No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.–El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4.–La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5.–Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

6.–La Embriaguez ocasional.

7.–Fumar en los lugares en los 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.

8.–El descuido en el trato o conservación del material.

Artículo 27. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1.–De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un periodo de 30 días naturales.

2.–Faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de 30 días naturales.

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

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

5.–La imprudencia en acto servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6.–Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

7.–La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.–La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

9.–El abandono del puesto de trabajo por causa injustificada durante la jornada laboral, incluso el dejar el trabajo antes de las horas de descanso intermedio o de salida.

Artículo 28. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.–Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se consideraran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 180 días naturales.

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

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

3.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, 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.

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

6.–Agredir física o verbalmente a superiores, colaboradores o compañeros salvo por defensa propia.

7.–Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.–Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.–La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

10.–La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11.–El acoso moral y psicológico en el trabajo.

Artículo 29. Sanciones.

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

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.

–Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.–Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

–Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

–Despido disciplinario.

Artículo 30. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento de su imposición y comunicación, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 31. Prescripción.

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

Artículo 32. Procedimiento.

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

2.–La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.–No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para 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 la diligencia.

4.–En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre 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:

a) La Dirección de la Empresa nombrará un instructor con la misión de llevar a cabo el procedimiento de instrucción de expediente contradictorio.

b) El instructor notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente. Asimismo, le comunicará el derecho a presentar pliego de descargos en un plazo de cinco días.

c) Asimismo, trasladará copia del pliego de cargos al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a que pertenece el expedientado, al objeto de que emitan los informes que consideren oportunos en el mismo plazo de cinco días.

d) Recibidos el pliego de descargos y los informes que se citan en los apartados b) y c), el instructor propondrá a la Dirección la sanción a imponer o el sobreseimiento del procedimiento.

e) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta en su caso, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 33. Infracciones laborales del empresario.

Será de aplicación lo dispuesto en el RDLegislativo 5/2000 de 4 de agosto (TRL Infracciones y Sanciones en el Orden Social), y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO X.–SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34. Norma general.

1.–Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La Empresa vendrá obligada al estricto cumplimiento de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.–Los trabajadores estarán afectados igualmente obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

3.–Para la previsión de los riesgos la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores harán efectivas la Normas sobre Delegados de Prevención de Seguridad y Salud, según se recoge el Capítulo V de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de 1.995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.–Se establece por medio de este convenio que el personal de la plantilla pueda ser elegido Delegado de Prevención aun no teniendo la condición de representante legal de los trabajadores.

Asimismo, se establece que la facultad de designación de los Delegados de prevención corresponde a los Delegados de Personal.

5.–Las Empresas están obligadas a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador 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 descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 35. Higiene en los locales.

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

Artículo 36. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio básico tendrán el derecho y el deber de una revisión médica en función del puesto de trabajo que ocupe, adecuada y suficiente, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la LPRL. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevaran a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Estas pruebas serán las que correspondan en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Artículo 37. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente de Seguridad e Higiene.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

La Dirección de la Empresa facilitará anualmente a todos los trabajadores fijos, las prendas de trabajo y protección que para cada uno de los grupos se recogen a continuación:

–Cámaras Frigoríficas.

- Ropa anti-frío (chaquetón y pantalón).
- Calzado anti-frío.
- Guantes anti-frío.

–Planta de Endibia –hombres–.

- 2 Niquis manga larga.
- 2 Niquis manga corta.
- 2 Pantalones.
- 1 Chaleco o chaqueta de punto.
- 1 par de zapatos de seguridad.
- Los pares de guantes necesarios.

–Planta de Endibia –mujeres–.

- 2 pares de batas manga larga.
- 2 pares de batas manta corta.

ó

- 2 Niquis manga larga.
- 2 Niquis manga corta.
- 2 Pantalones.

– – –

- 1 Chaleco.

- 1 par de zapatos según puesto (ergonómico, de seguridad...).
- 1 chaleco ó chaqueta de punto.
- Los pares de guantes necesarios.

–Mantenimiento.

- 2 chaquetas y 2 pantalones.
- 2 camisas de manga larga y 2 camisas de manga corta.
- 1 chaleco.
- 1 par de botas de seguridad.
- Los pares de guantes necesarios.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los trabajadores. Estas prendas serán de uso personal y se renovarán en el momento que se acredite su desgaste o rotura, previa entrega de dichas prendas.

Artículo 39. 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 40. Comedores.

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 41. Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores 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 adecuados a sus condiciones, siempre que medie informe médico favorable y sea compatible con la valoración de su invalidez. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a la categoría profesional del nuevo puesto.

Si no fuese posible asignarle ese puesto, tendrá preferencia para ocuparlo sobre cualquier otro ajeno a la Empresa cuando haya que cubrir una vacante.

Artículo 42. 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 los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o 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.

CAPÍTULO XI.–DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 43. Representación sindical.

La Empresa afectada por este Convenio, reconoce a la Comisión Negociadora y a sus Representantes Sindicales elegidos como tales en la Elecciones Sindicales en el ámbito de la misma.

Art. 44. Garantías sindicales - acumulación de horas sindicales.

Los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, tendrán las garantías que en cada momento les reconozca la legislación vigente. En lo que se refiere al crédito de horas para el ejercicio de sus actividades como representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente según el número de trabajadores de la empresa, excepto para situaciones de urgencia que afecten a asuntos internos de la empresa.

En cualquier caso, para que pueda ser dada la oportuna autorización por la Dirección de la Empresa, se requiere la previa comunicación por escrito a la misma de la petición con una antelación mínima de 48 horas.

Acumulación de horas sindicales.—Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité, estos podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, comunicando a la Dirección en escrito en el que conste el número de horas a ceder, así como la firma del cesionario y del cedente. Esta comunicación se realizará con 10 días de antelación, al menos, al mes de la cesión.

Artículo 45. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Artículo 46. De los sindicatos.

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Artículo 47. Competencias del comité de empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia de los contratos a que se refiere el párrafo a/ del apartado 3 del artículo 8 del E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de Formación profesional en la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier modificación que afecte al volumen del empleo.

–Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

–Ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores, tipificadas de índole grave o muy grave.

–Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

–Ejercer una labor:

A. De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos y tribunales competentes.

B. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

–Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

Las posibles modificaciones del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán en cuanto se produzcan.

Artículo 48. Funciones del delegado sindical.

1.–Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.–Podrá asistir a las reuniones de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3.–Tendrá acceso a la misma información tanto escrita como verbal y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

4.–Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados que representan.

5.–Serán así mismo informados por escrito y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

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

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

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

8.–Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

Artículo 49. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 46, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a

la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario del interesado, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Artículo 50. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPÍTULO XII.–FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 51. Formación continua.

Provedis, se compromete con la Representación Sindical a promover la formación continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientaran esta formación a la actualización permanente de la empresa, por lo que en estos momentos de importantes cambios tecnológicos y organizativos en las empresas adquiere una importancia estratégica de primer orden.

La cualificación de los trabajadores además de constituir un derecho de los mismos y un instrumento para su desarrollo, para la mejora en el acceso a la promoción profesional en el seno de la empresa, es un valor estratégico, tanto para los propios trabajadores como para la empresa.

Por ello para esta materia se marcan los siguientes criterios:

1. La Dirección de la Empresa será la responsable de la gestión y promoción de la formación continua en Provedis.
2. A través de la Comisión Paritaria se cumplirá el derecho de participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes agrupados y de empresa.
3. Las necesidades de formación se generarán en los diferentes departamentos y secciones de la empresa para que respondan a la realidad de cada una de las secciones.
4. Se impulsará el acceso a esta formación de los colectivos de trabajadores con más dificultades: mujeres, trabajadores eventuales, trabajadores sin cualificación, etc.

CAPÍTULO XIII.–COMISIÓN PARITARIA, COMISIONES DE SEGUIMIENTO, Y PAZ SOCIAL

Artículo 52. Comisión paritaria.

Se constituirá la Comisión Paritaria del convenio que estará formada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del presente Convenio incluidos los asesores de ambas partes.

1. Funciones de la comisión paritaria:
 - a) Las de mediación, y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
 - b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
 - c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
2. Acuerdos:

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Composición:

La Comisión estará compuesta por 3 representantes de los trabajadores, que pertenecerán al Comité de Empresa en representación de los Sindicatos firmantes del Convenio, y representantes de la Dirección de la Empresa.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones.–La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, y cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatorias.–La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las partes: Dirección y Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

c) La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

d) Quórum - Asesores.–Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un asesor. Por parte de la representación de los trabajadores, un asesor por Sindicato firmante del Convenio, con un máximo de dos.

e) Plazo para dictar resoluciones.–La Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos sometidos a su consideración en el plazo máximo de quince días laborables desde la fecha de presentación de la solicitud.

f) Validez de los acuerdos.–Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

g) Domicilio.–A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, en Valtierra, Carretera de San Adrián, Km. 1.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten 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.

Artículo 53. Comisiones de seguimiento.

En la seguridad de que la mejora de relaciones constituye uno de los fines primordiales para el desarrollo de la Empresa, y además de las Comisiones de Seguridad y Salud y Comisión paritaria, reguladas en este Convenio, ambas partes acuerdan la creación de las Comisiones que se recogen a continuación:

–Comisión de productividad:

Se constituirá una Comisión de seguimiento compuesta por representantes del Comité de Empresa y de la Dirección, con el fin de analizar y realizar el seguimiento de las mejoras de productividad, nuevos métodos de trabajo, racionalización de tareas y adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo, que se contienen en el punto de Organización del trabajo.

Serán competencias de esta Comisión:

–Recibir información de la Dirección de las mejoras de procesos, métodos de trabajo, racionalización de tareas y cuantas medidas mejoren la productividad, en el plazo más breve posible a partir de su puesta en marcha.

–Analizar las posibles reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que estas posibles reclamaciones paralicen la aplicación del sistema.

–Intervenir en la fijación de períodos de aprendizaje y adaptación que, en su caso, se apliquen.

Artículo 54. Paz social y adhesión al sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo e individual a la intervención del

Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de mediación y conciliación adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Soluciones de Conflictos de Navarra.

Sirve por lo tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes del sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia con el alcance de que el Pacto obliga a la Empresa, Representación Sindical y Trabajadores, a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos y mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia la adhesión expresa y individualizada salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO XVI.–INAPLICACIÓN

Artículo 55. Inaplicación del convenio.

El régimen de inaplicación del Convenio Colectivo será, en lo referente a causas, supuestos y procedimiento el establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1.–Cuando el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales conforme al Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Navarra, tanto en trámite de mediación como de conciliación. También podrán acudir al Procedimiento de Arbitraje si bien en este caso será preciso el acuerdo y consentimiento de ambas partes conforme a lo establecido en el artículo 54 del presente Convenio.

2.–Si no se hubiesen solucionado las discrepancias a través de los procedimientos indicados en el número 1 anterior, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, en caso de no existir está a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

CAPÍTULO XV.–REMISIÓN A NORMATIVA DE CARÁCTER GENERAL

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias y de desarrollo.

DISPOSICIÓN FINAL

A los efectos legales y en los términos consignados en el artículo 0 se señala que el Convenio es firmado por la Representación de la Empresa y la totalidad de los miembros del Comité de empresa, siendo los firmantes los siguientes:

–Por la representación de la empresa:

- Ana Clara Nieva Preciado.
- María Huidobro Alonso.
- Esperanza García López.
- Jose Manuel Ayesa Villar (Asesor).

–Por el comité de empresa:

- D.ª M.ª Carmen Blasco Alegre.
- D.ª Marisa Herce Preciado.

- D.^a Sylvie Garcés Castillejo.
- D. Jose A. Munárriz Romano.
- D. Santos Aguirre Castañares.
- D.^a Marisa Vicioso (LAB).
- D.^a Ma Dolores Ros (LAB).
- D.^a Silvia Cambra (LAB).
- D. Abdelghani Laanaya (LAB).
- D.^a M.^aMar Moneo (CCOO).
- D.^a Elena Arbiol (Asesora CCOO).
- D. Ramón Lacalzada (asesor LAB).

ANEXO.-TABLAS SALARIALES PROVEDIS 2023 Y 2024

TABLAS SALARIALES 2023				
	S. BASE	PLUS AD-PERSONAM	T. MES	T. AÑO
T. SUPERIOR	1.212,91	248,99	1.461,90	20.466,66
T. GRADO MEDIO	1.056,72	236,01	1.292,73	18.098,19
T. C. AGRICOLA	1.020,95	233,02	1.253,97	17.555,58
J. DE ADMINISTRA.	1.123,07	241,50	1.364,57	19.104,00
O. 1. ^a ADMINISTRA	1.020,95	233,02	1.253,97	17.555,58
O. 2. ^a ADMINISTRAT	953,12	244,52	1.197,64	16.766,90
AUX. ADMINIS	889,41	239,23	1.128,65	15.801,04
ENCARGADO	1.093,71	239,23	1.332,94	18.661,18
OFICIAL 1. ^a	1.056,72	236,01	1.292,73	18.098,19
OFICIAL 2. ^a	1.020,95	233,02	1.253,97	17.555,58
OFICIAL 3. ^a	986,47	247,30	1.233,77	17.272,79
ESPECIALISTA 1. ^a	953,12	262,09	1.215,20	17.012,86
ESPECIALISTA 2. ^a	920,90	259,43	1.180,33	16.524,66
PEON ESPECIALIZADO	889,41	256,80	1.146,21	16.047,01

TABLAS SALARIALES 2024				
	S. BASE	PLUS AD-PERSONAM	T. MES	T. AÑO
T. SUPERIOR	1.261,43	258,95	1.520,37	21.285,25
T. GRADO MEDIO	1.098,99	245,45	1.344,43	18.822,02
T. C. AGRICOLA	1.061,79	242,34	1.304,13	18.257,77
J. DE ADMINISTRA.	1.167,99	251,16	1.419,15	19.868,13
O. 1. ^a ADMINISTRA	1.061,79	242,34	1.304,13	18.257,77
O. 2. ^a ADMINISTRAT	991,24	254,30	1.245,54	17.437,54
AUX. ADMINIS	924,99	248,80	1.173,79	16.433,05
ENCARGADO	1.137,46	248,80	1.386,26	19.407,60
OFICIAL 1. ^a	1.098,99	245,45	1.344,44	18.822,09
OFICIAL 2. ^a	1.061,79	242,34	1.304,13	18.257,77
OFICIAL 3. ^a	1.025,93	257,19	1.283,12	17.963,67
ESPECIALISTA 1. ^a	991,24	272,57	1.263,81	17.693,34
ESPECIALISTA 2. ^a	957,73	269,81	1.227,55	17.185,61
PEON ESPECIALIZADO	924,99	267,07	1.192,06	16.688,86