



RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre "Agroexpansión, S.A." y su personal. Expte.: 10/016/2008. (2008061808)

Visto el contenido del Convenio Colectivo entre "Agroexpansión, S.A." y su personal (código de convenio n.º 10/0109/2), suscrito con fecha 28 de febrero de 2008, de una parte, por los representantes de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de la Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio) y el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 9 de junio de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

IX CONVENIO COLECTIVO ENTRE AGROEXPANSIÓN, S.A. Y SU PERSONAL

Artículo preliminar.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte AGROEXPANSIÓN S.A., en representación empresarial y de otra parte, los representantes del comité de empresa, en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en AGROEXPANSIÓN, S.A.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

El ámbito territorial del presente Convenio es el centro de trabajo constituido en la localidad de Malpartida de Plasencia y a los que en un futuro se puedan constituir.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con AGRO-EXPANSIÓN, S.A., con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la Empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se retraerán al 1 de enero de 2007, salvo cláusula contraria que se especifique.

El presente Convenio terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2009, y se dará por denunciado por ambas partes de forma automática sin necesidad de comunicarlo por escrito.

Artículo 5. *Resolución de conflictos.*

- Las partes firmantes del IX Convenio Colectivo entre Agroexpansión y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en su consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma, y ello en cumplimiento de lo previsto en el ARTÍCULO 3.3 del ASEC y 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla.
- Igualmente, conforme al ARTÍCULO 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del ARTÍCULO del Convenio se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria, para que lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso resolviera las discrepancias que puedan existir.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los responsables de la Empresa se reunirán periódicamente con los representantes de los trabajadores a efectos de informar de los planes de trabajo.
- Igualmente, se notificará con antelación suficiente las decisiones encaminadas a la adaptación de la plantilla a las necesidades de la producción acompañándola de la relación de la nueva plantilla adaptada a esa circunstancia.



Sin la correspondiente autorización del Jefe de Planta o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo.

CAPÍTULO III CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 7. Categorías profesionales.

La descripción de las diferentes categorías profesionales, son las determinadas en el Anexo I del presente Convenio, especificándose los grupos de las mismas. En el mismo Anexo, se especificarán las funciones que se incluyen en cada categoría.

Artículo 8. Trabajos de categoría superior e inferior.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la asignada a su categoría y la de la función que efectivamente realice y siempre aplicando el artículo 39,4 del E.T.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Artículo 9. Personal fijo discontinuo.

Se denomina personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial, con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

Los trabajadores fijos discontinuos son llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesan en el mismo por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del Grupo Funcional al que estuvieran adscritos.

Artículo 10. Grupos funcionales.

Los grupos funcionales de trabajadores que se prevén son los relacionados en el Anexo II.

Artículo 11. Censos.

- Coincidiendo con los ceses del personal fijo discontinuo por finalización de campaña, se publicarán los censos de los distintos grupos funcionales, pudiendo el trabajador reclamar en un periodo máximo de quince días naturales desde su publicación, una vez confirmados dichos censos tendrá vigencia para el llamamiento y cese de las campañas posteriores.
- A los trabajadores fijos discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por grupo funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en su respectivo grupo funcional, decidiendo en caso de igualdad la antigüedad.



- El censo será inamovible su orden dentro de su grupo funcional excepto por causa de excedencia voluntaria superior a un año y baja voluntaria en la Empresa.

Artículo 12. Llamamiento e incorporación al trabajo.

- La Empresa comunicará con carácter previo, a la Comisión Paritaria el llamamiento del personal fijo discontinuo, que será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación salvo en aquellos casos de urgencia en que dicho periodo podrá reducirse; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite, previamente la causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos, salvo en el supuesto de llamamiento en caso de urgencia en el que la Empresa mantendrá el plazo de siete días para que el trabajador llamado y no incorporado se integre en su puesto de trabajo en el citado plazo.
- En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo, además de la señalada en el párrafo anterior, las siguientes: la incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador aporte parte médico oficial de baja o parte de confirmación. La mujer trabajadora o el trabajador, en su caso, mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio por maternidad, adopción o acogimiento previo y la excedencia forzosa, manteniéndose en todos estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.
- En caso de baja por maternidad, el número de orden se respetará dos campañas.
- La Empresa decidirá la no incorporación al trabajo de un trabajador por motivos de otro contrato laboral, para comunicarlo y estudiarlo posteriormente con la Comisión Paritaria.
- En aquellas campañas en las que tuviese que trabajar un solo turno, en el caso de un periodo de producción excepcional al finalizar una campaña normal, donde hubieran trabajado ambos turnos o en el caso de una producción limitada en el tiempo o cualquiera que fuera las circunstancias que originan esta situación se respetará el orden del censo para cumplir los requisitos de producción.

Artículo 13. Garantías de empleo para fijos-discontinuos.

- La Empresa se compromete, durante la vigencia del Convenio Colectivo, a garantizar el nivel de empleo de la plantilla del Centro de Trabajo de Malpartida de Plasencia en los términos en que se ha llevado a efecto hasta la fecha.
- Durante la campaña, y para cada grupo funcional, no podrá ser contratado ningún eventual mientras no se hayan incorporado todos los fijos-discontinuos de dicho grupo, salvo que por la especialización del puesto a cubrir, no exista ningún fijo-discontinuo de los que resten por contratar que conozca el trabajo a realizar.
- Los fijos-discontinuos tendrán siempre prioridad y preferencia para ocupar su puesto de especialidad en su área de adscripción, de forma que ninguno de ellos podrá ser desplazado por un eventual de su puesto de trabajo habitual.
- Fuera de campaña, si las necesidades productivas lo exigiesen, el personal fijo-discontinuo tendrá preferencia de ingreso sobre el personal eventual, debiendo serle ofrecido a aquéllos el ingreso para esas eventualidades, todo ello respetando los compromisos adquiridos por la empresa en lo relativo a trabajo de la media de las últimas 3 campañas.



- Si la Empresa necesitara cubrir una vacante o ampliar plantilla con personal fijo y, una vez realizados los exámenes de convocatorias de ascenso, no se cubriese por otros trabajadores con esa situación contractual, se ofertará tal puesto, a los trabajadores fijo-discontinuos del mismo grupo funcional por orden de antigüedad. Si el puesto no correspondiera a un grupo funcional de fijos-discontinuos, se ofertará a todos los fijos-discontinuos por orden de antigüedad riguroso.
- En los supuestos de contratación fuera de Campaña contemplados en los puntos 4 y 5, el trabajador será retribuido por el nivel que corresponda a este puesto, con renuncia, en su caso, a la retribución superior de su anterior especialidad y puesto.

CAPÍTULO IV

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LICENCIAS

Artículo 14. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

A) Maternidad – Paternidad del trabajador/a.

Según Ley.

B) Privación de Libertad del trabajador.

Según Ley.

C) Licencia sin sueldo.

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses, pudiendo repartirse en un máximo de dos veces. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible, en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades del trabajo.

1) Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2) Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido, al menos, dos campañas completas, incluida aquélla en la cual se solicitó la licencia.

Artículo 15. Excedencias.

A) Excedencia Forzosa.

Que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o



superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, una vez pedido el reingreso éste se producirá de forma inmediata, a su puesto de trabajo.

B) Excedencia Voluntaria.

Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio efectivo en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años, debiéndose solicitar por un tiempo concreto dentro de este intervalo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Este tipo de excedencia no reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría a la suya tal como se contempla en el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación deberá efectuarlo con una antelación mínima de 15 días antes de la terminación del periodo de excedencia concedido.

El trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de excedencia voluntaria por periodo superior a un año y se reincorpore, pasará a integrarse en el grupo funcional al que estuviera adscrito, ocupando el último puesto en el orden del Censo de dicho Grupo Funcional.

Respecto a los derechos mantenidos por el trabajador reingresado, en cuanto a la antigüedad y promoción, se respetarán los que tuviera en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicio.

C) Excedencia por maternidad.

Toda trabajadora cuando sea llamada por su orden en el censo estuviera embarazada, ese número de orden se respetará dos campañas.

CAPÍTULO V

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Conforme a lo establecido en 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente según Ley 39/1999 y en el Estatuto de los Trabajadores.

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. El padre, tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, sin perjuicio de la prestación de Seguridad Social por paternidad señalada en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

C. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el



segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por un máximo de 3 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que se requiere desplazamiento siempre que el trabajador necesite desplazarse una distancia mayor a 30 Km del centro de trabajo de Malpartida.

D. Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son los siguientes:

- Padres del trabajador.
- Suegros del trabajador.
- Hijos del trabajador.
- Hermanos del trabajador.
- Cuñados del trabajador.
- Yernos y nueras del trabajador.
- Abuelos del trabajador.
- Nietos del trabajador.

E. En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado, por el tiempo indispensable para asistir al entierro, siempre que el mismo se produzca dentro de la Comunidad de Extremadura. En el resto de los casos la Empresa estudiará la petición.

F. La no justificación de las licencias, o el hecho de disfrutar de las mismas dedicándolas a realizar tareas distintas para las que se otorga, tendrá la consideración de falta grave.

G. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto de diez al año, debiendo esto justificarse.

H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

I. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; la indicada reducción se fijará necesariamente a opción de la interesada, coincidiendo con el inicio o finalización de la jornada. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J. Un día por asuntos propios siempre que el trabajador preavise con tres días de antelación y con previa autorización de la Empresa.



CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17. Jornada de trabajo.

- La jornada laboral será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes, no pudiendo exceder la ordinaria de 8 horas de trabajo efectivo.
- El descanso en cada jornada continuada mayor de 6 horas, computado como trabajo efectivo, será de 30 minutos.
- Los horarios previstos para el descanso, salvo fuerza mayor, serán de las 10,00 horas para el turno de la mañana y las 18,00 horas para el turno de la tarde.
- El último turno de la semana tendrá siete horas de trabajo efectivo, salvo en la semana final de Campaña, y en aquellas semanas en las que se hayan pactado puentes y afecten al viernes.
- Cuando se realicen trabajos en centros o puntos de compras diferentes al de Malpartida de Plasencia, se computarán como horas de trabajo el tiempo utilizado en el desplazamiento usado en su jornada de trabajo, siendo compensado los fijos discontinuos como vacaciones al final de la campaña coincidiendo con el cese.

Artículo 18. Reducción de jornada.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla. En circunstancias excepcionales y por el tiempo que duren éstas, apreciadas libremente por la Dirección de la Empresa, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador, a solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día.
- En cualquier caso, el tiempo de la reducción de jornada será continuado y deberá necesariamente fijarse al inicio o finalización de la misma.

Artículo 19. Vacaciones.

- Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables, prorrateables en función del tiempo trabajado durante cada año natural.
- Con carácter general, los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán de la parte proporcional de sus vacaciones a la finalización de las actividades de la campaña.
- El cálculo de las vacaciones anuales de los trabajadores fijos discontinuos se realizará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{N.º Días Alta} + \text{Parte Proporcional de Vacaciones anuales no disfrutadas}) \times 22}{\dots}$$



El resultado de la anterior operación se redondeará por exceso o por defecto a la cifra entera más cercana.

Para el cálculo de la "Parte Proporcional de Vacaciones Anuales No Disfrutadas" se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{N.º Días de Alta x 22}}{360}$$

El cociente resultante de esta operación no será objeto de redondeo.

Si durante el periodo de trabajo ordinario el trabajador disfruta de algún día de vacaciones (entendiendo por tal "puentes o similares"), éste se descontará de la fórmula anterior relativa al "Parte Proporcional de Vacaciones Anuales No disfrutadas" $\frac{\text{N.º Días de Alta x 22}}{360}$

360

Artículo 20. Horas extraordinarias.

- Las partes manifiestan que el número de horas extraordinarias a realizar se reducirá al mínimo indispensable.
- A efectos de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:
 - A. Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
 - B. Las de carácter estructural, tales como:
 1. Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.
 2. Ausencias imprevistas y cambios de turno.
 3. Tareas necesarias para la integración o confección de pilones en proceso último y urgente de fermentación.
 4. Sustitución o ampliación de máquinas y equipos, así como su puesta en funcionamiento, improrrogable para asegurar la continuidad del proceso productivo.
 5. Problemas de puntualidad en el suministro de tabaco por causas ajenas, tiempo de recuperación por aquellas causas.
 6. Labores de mantenimiento urgente o imprevisible.
- Se informará al Comité puntualmente, sobre el número de horas a realizar.

Artículo 21. Fiestas.

- Serán días festivos los así declarados con carácter nacional y autonómico, más dos fiestas locales.



- Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, siempre que caigan en día laboral. No recuperables en días de festivo.
- Los posibles puentes concedidos por la Empresa, a petición del Comité, serán descontados de los días de vacaciones.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

- De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

A) Estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial.

1. A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
2. A una preferencia para elegir turno de trabajo, previo estudio de la Dirección.
3. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.
4. A permisos individuales de formación en los términos recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

B) Cursos de perfeccionamiento profesional.

B.1. Derechos:

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado 1) del punto B.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Se considerará como trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Centros de la Empresa.

B.2. Beneficios:

1. Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado 1) del punto B.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la



reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

2. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los Representantes de los Trabajadores, y en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, la Empresa, con la colaboración del Comité, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción siempre que su grupo se encuentre trabajando.

A principios de año la Empresa informará de las actividades formativas previstas para dicho año.

C) Formación de los trabajadores en los niveles de Enseñanza General y Formación Profesional.

- Para cualquier tipo de licencia para formación, curso o cualquier otro motivo que afecte a los trabajadores se aplicará la Ley vigente en el momento de la petición. Dicha petición se deberá hacer por escrito con un mínimo de antelación de 6 días para que la Empresa pueda adaptar su producción.

CAPÍTULO VIII RETRIBUCIONES

Artículo 23. Salario base.

- El salario base mínimo será para el año 2007 el correspondiente a la tabla salarial anexa al convenio. Dicha tabla se actualizará cada año con los incrementos correspondientes.

Artículo 24. Incremento salarial.

Desde 1 de enero de 2007 y para los años sucesivos de vigencia se aplicará un incremento o revisión del salario base equivalente al incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) real anual.

Se abonará a los trabajadores un incremento igual al IPC previsto por el gobierno en ley de Presupuestos para cada año, y en el caso de que el IPC real fuese superior, se regularizará la diferencia en un pago único en la nomina del mes en que se publique salvo imposibilidad de tiempo.

**Artículo 25. Plus asistencia y puntualidad**

Plus de Asistencia y puntualidad:

Se abonará a los trabajadores un Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe se establece durante la vigencia del convenio de la siguiente manera:

AÑO 2007: 30 €/mes.

AÑO 2008: 40 €/mes.

AÑO 2009: 55 €/mes.

Cuando las faltas de asistencia efectiva o de puntualidad sean tres o más al mes, el trabajador dejará de percibir la totalidad del plus correspondiente a ese mes, con independencia de lo establecido en el régimen disciplinario.

A efecto de lo previsto en el párrafo anterior y como únicas excepciones, se acuerda el devengo del plus de asistencia y puntualidad e los siguientes casos:

- a) Ausencias del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
- b) Por acudir al medico de cabecera de la red pública sanitaria con un máximo de dos horas hasta dos veces en el periodo de un mes (siempre que dichas ausencias se soliciten y justifiquen adecuadamente según los procedimientos aplicados en la Empresa).
- c) Vacaciones.
- d) Permiso retribuido por nacimiento de hijos, o por fallecimiento o enfermedad grave de familiares en 1º grado de consanguinidad o afinidad.

El importe de este Plus será satisfecho al trabajador en la nomina mensual (Doce pagas anuales) a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

— Dichas cantidades se abonarán en 12 mensualidades, proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 26. Pagas extras.

- El pago de las tres pagas extras, que se compone del sueldo bruto más la antigüedad, será a primeros de abril, el 20 de junio y el 15 de diciembre. Al personal que hubiera ingresado en la Empresa, se hubiera incorporado o cesara durante el transcurso del año, se le abonará la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al periodo de abono multiplicándolo por los días trabajados durante ese periodo. El periodo de devengo de la paga extraordinaria de junio, es del 1 de enero al 30 de junio, el periodo de devengo de la paga extraordinaria de diciembre es del 1 de julio al 31 de diciembre y el periodo de devengo de la paga de abril es del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Al personal fijo discontinuo y eventual se le abonará la paga extra de Abril prorrateada mensualmente.

Artículo 27. Antigüedad.

- Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en AGROEXPANSIÓN, S.A. computada por cuatrienios. Cada cuatrienio se retribuirá al valor del 5% de su



salario, por doce mensualidades y tres pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes que se cumple el cuatrienio.

- Los trabajadores fijos discontinuos, devengarán la antigüedad, computándose los cuatrienios por tiempo efectivamente trabajado o lo que es igual, por cada 1.460 días de trabajo.

Artículo 28. Cálculo horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a realizar se reducirán al mínimo indispensable y precisarán en todo caso la autorización escrita de un miembro de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior y a efectos de lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con la legislación vigente, se acuerda que cuando la Dirección de la empresa determine la necesidad de realizar horas extraordinarias, en los supuestos contemplados en dicha legislación, la prestación de trabajo en las mismas será obligatorio.

- Con carácter general, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, cada hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo, se compensará de igual forma con dos horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Cuando dicha compensación en tiempo de descanso retribuido no fuera posible por razones de servicio o por cualquier otra circunstancia análoga, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se abonará en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria calculada con arreglo al módulo que a continuación se señala incrementada en un 75%. La realización en tales supuestos, en sábados, domingos o festivos, se abonará con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.
- El referido módulo para calcular el importe de las horas extraordinarias en los supuestos antes señalados, es el siguiente:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución total anual}}{\text{Horas de jornada anual}}$$

Artículo 29. Abono de haberes.

- La percepción de la liquidación mensual podrá tener lugar dentro de los diez primeros días del mes siguiente al liquidado. La nómina estará en poder del trabajador en las mismas citadas anteriormente.

CAPÍTULO IX ACCIÓN ASISTENCIAL

Artículo 30. Ropa de trabajo.

Se facilitará una prenda de trabajo al año a todo el personal. Se incluirá como prenda de trabajo: batas, fundas, gorras y guantes, si bien los guantes se regulará su entrega al año al igual que las mascarillas.



Se dispondrá del material de seguridad necesario para aquellos trabajos que así lo requieran, según la Ley vigente a tal efecto.

Artículo 31. Seguro de accidente.

Se establece la continuidad del seguro de accidente existente en favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta, por una cuantía de 21.035,42 € para el presente convenio.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

En casos de accidente de trabajo, el complemento que abona la Empresa se incrementará hasta garantizar el 100% de las percepciones salariales brutas. En el resto de supuestos la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente a cargo de la entidad gestora, garantice las percepciones siguientes:

Desde el primer día hasta el día 20 inclusive, el 75 por 100 de la base reguladora considerada para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal.

Desde el 21 en adelante, el 85 por 100 de la base reguladora calculada de idéntica forma.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos de enfermedad común que se prolonguen por más de 12 días continuados, y sólo una vez dentro de cada año natural respecto de cada trabajador, el complemento a abonar por la Empresa se incrementará en el importe correspondiente para garantizar el 100%, desde el primer día, de la base reguladora considerada para la prestación de incapacidad temporal. Lo anterior se aplicará desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 33. Seguro privado.

La Empresa facilitará un seguro medico privado para todos los trabajadores indefinidos o fijos discontinuos que así lo deseen. El coste del mencionado seguro será a cargo de la empresa en un 80% quedando el resto a cargo del trabajador.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Faltas.

- Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.
- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.



2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinado.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.



15. Toda la persona que utilice maquinaria específica, deberá cuidarla adecuadamente, siendo el estropearse reiteradamente sin causa justificada, causa grave.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más, o durante más de veinte días al trimestre.
6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 35. Sanciones.

— Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A. Por faltas leves, graves y muy graves.

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

B. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Dirección para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.



- C. 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

- D. Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

- E. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XI

DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Artículo 36. Dietas.

- El personal a que se confiara alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.
- En su caso los trabajadores tendrán derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas de hasta el 80%.
- En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la Empresa, y si ello fuera autorizado por superiores, ésta le abonará 0,28 € por Km recorrido.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

- El Servicio de Prevención propio de la Empresa, el Delegado de Prevención, tendrán las competencias, facultades y funcionamiento que prevé la vigente legislación y las establecidas en sus respectivas normativas de funcionamiento.
- La Empresa garantizará mediante la realización de reconocimientos médicos la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Tales reconocimientos médicos se llevarán a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en que el



Servicio de Prevención de Agroexpansion considere la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CAPÍTULO XIII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL

Artículo 38. Horas sindicales y asambleas.

- Las horas de que disponen los representantes de los trabajadores podrán acumularse previa comunicación a la Empresa en uno o varios miembros del Comité de Empresa, siendo su cómputo mensual. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita a la Dirección de la empresa dentro de al menos 24 horas anterior a su ejecución.
- Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo que la Empresa por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.
- Sólo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.
- En la fábrica existirán tablones de anuncios en los que los representantes de los trabajadores y los sindicatos implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

Artículo 39. Cuota sindical.

- La Empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

Artículo 40. Secciones y delegados sindicales.

- Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.
- Las Centrales Sindicales con más de un 25% de representación en la Empresa, designarán a uno de sus representantes para que se dedique exclusivamente a las funciones sindicales, haciendo uso del crédito.

**Artículo 41. Comisión paritaria de vigilancia del Convenio.****A. COMPOSICIÓN.**

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una comisión paritaria que tendrá domicilio en la Empresa. Esta comisión estará compuesta por cuatro miembros, de ellos, dos representarán a la Dirección y dos a los trabajadores, teniendo que ser miembros del Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores son Rosario González Sánchez e Isabel Tejeda García.

B. FUNCIONES.

1. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
2. Interpretar el texto articulado del presente Convenio y seguir el cumplimiento de lo pactado.
3. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
4. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, suspensión o creación de grupos.

C. PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiéndose incluir necesariamente en esta citación el orden del día.
2. Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto.
3. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial pertinente.
4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes.

Disposiciones adicionales.

- La Dirección de la Empresa Agroexpansión, S.A. se compromete a realizar las gestiones necesarias para inscribir el presente Convenio y sus anexos en el Registro correspondiente para su publicación en el Boletín Oficial de Extremadura.

**A N E X O I**

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

TÉCNICO DE COMPRA/CAMPO:

Gestiona la operación de compra de tabaco a los cultivadores que tienen relación contractual con Agroexpansión, Fuera de la época de compra, gestionará y controlará las labores agrícolas de los agricultores que suministran el tabaco asegurándose de que se cumplen las pautas marcadas por la empresa con el fin de adaptar las explotaciones al programa de GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS.

SUPERVISOR:

Asumirá la responsabilidad del proceso productivo así como la previsión de trabajos a llevar a cabo según pautas fijadas por la Dirección de la Empresa.

PROGRAMADOR:

Soporte a usuarios y mantenimiento de las aplicaciones desarrolladas y/o adquiridas, instalación, mantenimiento y puesta a punto de los sistemas operativos de los equipos informáticos.

CLASIFICADOR INDUSTRIAL:

Clasifica el tabaco siguiendo criterios basados en las necesidades de los procesos posteriores.

Será responsable de que se cumplan todas las normas de funcionamiento, fijadas por la Empresa, durante el periodo de compra.

Fuera de la época de compra participa en las tareas que le permitan tener conocimiento del desarrollo del proceso productivo.

AYUDANTE CLASIFICADOR:

Ayuda en las tareas normales del clasificador industrial.

RESPONSABLE ALIMENTACIÓN/SELECCIÓN:

Supervisará los procesos de alimentación y selección de acuerdo a instrucciones de trabajo a fin de conseguir las especificaciones técnicas de calidad estipulada y asegurar que todo el personal de su área cumpla las normas de funcionamiento confeccionadas por la Empresa.

JEFE DE MANTENIMIENTO:

Supervisará y podrá llevar a cabo las operaciones de mantenimiento de todas las maquinarias e instalaciones propias o alquiladas (Centros de compras) de la Empresa, así como el funcionamiento, conservación, seguridad y rendimiento de la caldera. Revisará junto con el supervisor de Planta los programas de trabajos de conservación y mantenimiento.

**OFICIAL DE MANTENIMIENTO:**

Llevará a cabo el mantenimiento de todas las maquinarias e instalaciones propias o alquiladas (Centros de compras) de la Empresa. Vigila el funcionamiento de las calderas (Carnet de Operador de Calderas) así como su conservación, seguridad y rendimiento. Realiza trabajos relacionados con oficios varios.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2.ª:

Colabora en el mantenimiento de las maquinarias e instalaciones propias y alquiladas de la Empresa, realizando directamente los trabajos.

OFICIAL DE OFICIOS VARIOS:

Realiza trabajos relacionados con el mantenimiento general de las instalaciones y maquinaria además de carga/descarga y manejo de máquinas elevadoras en fábrica, almacenes y compra.

AYUDANTE MANTENIMIENTO:

Colabora con los oficiales de mantenimiento o realiza trabajos relacionados con oficios varios.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Efectúa trabajos de carácter auxiliar y elementales de administración.

AYUDANTE DE ALMACÉN:

Colabora con el supervisor en el control de los almacenes y ayudará en las misiones del responsable de almacén y en el trabajo propio de almacenaje y movimientos de mercancías de acuerdo a las normas establecidas.

AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD:

Ayuda y/o realiza las funciones asignadas al operario de Control de Calidad.

AYUDANTE DE EQUIPOS MÓVILES:

Ayuda en las funciones normales del operario de equipos móviles, responsabilizando también del funcionamiento y conservación de las carretillas elevadoras que utilice.

OPERARIO DE RESECADO:

Vigila el funcionamiento de la instalación de resecado, realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad, así como el conocimiento y el mantenimiento de las máquinas a él encomendadas.

OPERARIO DE CONTROL DE CALIDAD:

Bajo la supervisión y según las instrucciones del responsable realiza las operaciones de especificaciones de calidad del tabaco, análisis y muestreos.

**OPERARIO PRENSA:**

Vigila el funcionamiento de la instalación de prensa, realiza los controles y regulaciones necesarios para conseguir la máxima rentabilidad de la operación y el cumplimiento de las especificaciones técnicas de calidad, así como el conocimiento y el mantenimiento de las máquinas a él encomendadas.

OPERARIO EQUIPOS MÓVILES:

Trabajador que utiliza carretillas elevadoras responsabilizándose de su funcionamiento y conservación, así como de cumplir las normas de seguridad.

Es responsable del almacenaje, control, carga y descarga de mercancías de acuerdo a las normas establecidas.

OPERARIO PLANTA/COMPRA:

Realiza los trabajos necesarios en el proceso productivo de Alimentación/Selección y Compra.

AYUDANTE:

Realiza trabajos varios asignados por el supervisor, responsable alimentación-selección o responsable de compra con el fin de apoyar en las tareas de producción, carga y descarga manual de mercancía, mantenimiento y conservación.

OPERARIO DE OFICIOS VARIOS:

Realiza directamente trabajos relacionados con oficios varios o en el proceso productivo que requieren fundamentalmente esfuerzo físico y/o atención especial.

OPERARIO DE RECIBIMIENTO/ALIMENTACIÓN:

Realiza directamente trabajos relacionados con carga y descarga manual en el proceso productivo que requieren fundamentalmente esfuerzo físico especial.

NOTA: LA EMPRESA TIENE CONFIGURADA UNAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y SEGURIDAD POR CADA PUESTO DE TRABAJO, FIRMADAS POR CADA UNO DE LOS TRABAJADORES.



CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO
Técnico	Técnico de Compra/campo Programador
Supervisor	Supervisor Clasificador Industrial Responsable Alimen-Selección Jefe de Mantenimiento
Operario	Operario Resecado Operario de Control de Calidad Operario Prensa Operario Equipos Móviles Operario Planta / Compra Operario Recibimiento/Alimentación Operario Oficios Varios
Oficial Mantenimiento	Oficial de Mantenimiento mecánico/electricist.
Oficial de Mantenimiento 2ª	Oficial de Mantenimiento 2ª
Oficial de Oficios Varios	Oficial Oficios varios
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo
Ayudante	Ayudante Almacén Ayudante de Control de Calidad Ayudante de Mantenimiento Ayudante Ayudante Clasificador Ayudante Equipos Móviles

ANEXO II

GRUPOS FUNCIONALES

TÉCNICO DE CAMPO
PROGRAMADOR
SUPERVISOR
CLASIFICADOR INDUSTRIAL
JEFE DE MANTENIMIENTO
RESPONSABLE DE ALIMENTACIÓN/SELECCIÓN
OFICIAL DE MANTENIMIENTO
OFICIAL DE MANTENIMIENTO DE 2.ª
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS
OPERARIO RESECADO
OPERARIO DE CONTROL DE CALIDAD



OPERARIO PRENSA
OPERARIO EQUIPOS MÓVILES
OPERARIO PLANTA/COMPRA
OPERARIO DE RECIBIMIENTO/ALIMENTACIÓN
OPERARIO OFICIOS VARIOS
AYUDANTE MANTENIMIENTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AYUDANTE DE ALMACÉN
AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD
AYUDANTE EQUIPOS MÓVILES
AYUDANTE CLASIFICADOR
AYUDANTE

ANEXO IIITABLA SALARIAL 2007
SALARIOS BASES

CATEGORIA	€ ANUALES	€ MENSUALES
TECNICO DE CAMPO	18.000,00	1.200,00
PROGRAMADOR	16.500,00	1.100,00
SUPERVISOR	18.000,00	1.200,00
CLASIFICADOR INDUSTRIAL	16.500,00	1.100,00
JEFE DE MANTENIMIENTO	17.250,00	1.150,00
RESPONSABLE DE ALIMENTACIÓN/SELECCIÓN	12.000,00	800,00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	12.750,00	850,00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2ª	11.625,00	775,00
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	12.000,00	800,00
OPERARIO RESECADO	12.000,00	800,00
OPERARIO DE CONTROL DE CALIDAD	10.500,00	700,00
OPERARIO PRENSA	10.500,00	700,00
OPERARIO EQUIPOS MÓVILES	11.250,00	750,00
OPERARIO PLANTA/COMPRA	9.000,00	600,00
OPERARIO DE RECIBIMIENTO/ALIMENTACIÓN	10.500,00	700,00
OPERARIO OFICIOS VARIOS	9.000,00	600,00
AYUDANTE MANTENIMIENTO	10.500,00	700,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.500,00	700,00
AYUDANTE DE ALMACÉN	9.000,00	600,00
AYUDANTE DE CONTROL DE CALIDAD	9.000,00	600,00
AYUDANTE EQUIPOS MÓVILES	9.000,00	600,00
AYUDANTE CLASIFICADOR	9.000,00	600,00
AYUDANTE	9.000,00	600,00