

## BOLETÍN Nº 118 - 26 de septiembre de 2008

### **RESOLUCIÓN 542/2008, de 23 de junio, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra del Convenio Colectivo de trabajo para de la empresa "Cárnicas Floristán, S.A.", de Arguedas (Expediente número: 54/2008).**

Con fecha 3 de junio de 2008 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cárnicas Floristán, S.A., que consta de 56 artículos, suscrito y aprobado por la representación de la empresa, y el comité de empresa (U.G.T.), con fecha de 29 de mayo de 2008.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo de Cárnicas Floristán, S.A., (Código número 3108402), de Arguedas, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Publicar esta Resolución en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 23 de junio de 2008.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CÁRNICAS FLORISTÁN-ARGUEDAS (NAVARRA)

#### CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Cárnicas Floristán, S.A., de Arguedas (Navarra).

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales mínimas en la empresa Cárnicas Floristán cuya actividad principal es la elaboración de productos cárnicos y precocinados.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la Empresa Cárnicas Floristán, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El texto articulado del presente Convenio Colectivo tiene una duración de cuatro años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará

vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 5.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y Dirección del Trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo estipuladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sólo podrán llevarse a efecto, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y en caso de desacuerdo por autorización del Organismo Laboral competente en esta materia. Las modificaciones de carácter individual podrán materializarse de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

Artículo 6.º Disposición general.

El personal que preste sus servicios en Cárnicas Floristán y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional conforme lo establecido en el artículo 7.º del presente Convenio Colectivo.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, pudiendo desarrollarse todas las funciones inherentes al grupo profesional que se ocupa bajo los parámetros de polivalencia que recoge el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7.º Clasificación organizativa y grupos profesionales. Definición de las categorías.

Todos los trabajadores de Cárnicas Floristán estarán incluidos en uno de los grupos profesionales que a continuación se relacionan:

Grupos de clasificación:

El personal al servicio de la empresa afectada por este Convenio Colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
- 2.-Personal Administrativo.
- 3.-Personal de Producción.

Categorías del grupo profesional de Técnicos:

El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

- 1.-Técnico con título superior (Diplomados y Licenciados).
- 2.-Técnico con título no superior o grado medio (Formación Profesional).
- 3.-Técnico no titulado (Personal de mantenimiento y personal de calidad).

Categorías del grupo profesional de administrativos:

El personal Administrativo está encuadrado en las siguientes categorías:

- 1.-Oficial de Primera.
- 2.-Oficial de Segunda.
- 3.-Auxiliar.

Categorías del grupo profesional del personal producción:

El personal de producción se encuadra en las siguientes categorías:

- 1.-Encargado.
- 2.-Oficial de Primera.
- 3.-Oficial de Segunda.
- 4.-Auxiliar.
- 5.-Peón.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las empresas no requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos Operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

Definición de las categorías profesionales:

Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Categorías profesionales del grupo técnico:

1.-Técnico con título superior: Es aquél que en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.

2.-Técnico con título no superior o grado medio: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3.-Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de elaboración de productos o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado como personal de mantenimiento o personal especializado en el departamento de calidad.

Categorías profesionales del grupo administrativo:

En el concepto general de personal Administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de: oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cobro, correspondencia, informática, ventas, calidad, etc.

1.-Oficial de Primera: Es el Administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a su órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculo de las mismas; cálculo de estadística; llevar libros de cuentas corrientes; diario, mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social.

2.-Oficial de Segunda: Es el empleado mayor de dieciocho años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de Primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de Primera.

3.-Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden y de carácter sencillo.

Categorías profesionales del personal de producción:

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

1.-Encargado: Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quién hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado. El Encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria. Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección.
- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.
- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
- Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
- Confecionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
- Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
- Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la empresa.
- Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de su mando.
- Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.
- Cumplimiento de todas las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.-Oficial de Primera: Es el operario que, a las órdenes de un Encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. Los Oficiales de Primera deberán conocer perfectamente el manejo de la maquinaria en la sección de la fábrica que le corresponde.

3.-Oficial de Segunda: Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar individualmente o en equipo.

4.-Auxiliar: Se comprenderán en esta categoría genérica los operarios que, no alcanzando en su trabajo la perfección y rendimiento de las categorías de Oficiales indicadas anteriormente, realizan las labores que se le encomiende y otras labores sencillas, con plena responsabilidad. En esta categoría se permanece doce meses, transcurrido este tiempo se asciende a Oficial de Segunda.

5.-Peón: Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso. A los dos meses y superado el período de prueba en esta categoría profesional se asciende a Auxiliar.

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

Artículo 8.º Movilidad funcional.

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 categoría profesional, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones.

Así mismo, dentro del mismo grupo profesional y respetándose la categoría profesional, la empresa Cárnicas Floristán podrá destinar a los operarios en cualquiera de la secciones existentes, véase: tortilla, migas, embutidos, elaboración de toppins para ensalada, limpieza, calidad y portes-almacén. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en éste. Cuando se destine personal a la nueva sección de toppins, y ello conllevara cambios a las condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo, se deberá realizar con el acuerdo del trabajador o mediante aplicación de las premisas legalmente establecidas.

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 ésta no dictare una solución en el plazo de treinta días, se acudiría a las instancias que proceda.

#### CAPÍTULO IV

##### Plantillas y escalafones

##### Artículo 9.º Regulación contratos eventuales y del contrato fijo discontinuo.

Se podrán celebrar contratos de naturaleza eventual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, los contratos podrán alcanzar la duración límite legalmente establecida. En todo caso, se considera periodo de máxima actividad productiva de la empresa, a los efectos justificativos del contrato de acumulación de tareas que la empresa puede formalizar, los meses de junio, julio, agosto y septiembre al concentrarse en este periodo unas puntas de producción y pedidos muy elevados.

##### Regulación contrato de fijo discontinuo:

##### Preámbulo:

El contrato de trabajo fijo discontinuo constituye en Cárnicas Floristán una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad, debido a la condición perecedera de las materias primas utilizadas, así como a la actividad en determinadas épocas del año como consecuencia de una producción que en ocasiones esta sujeta a un consumo mayor o menor de los productos transformados. Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de Cárnicas Floristán, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la Empresa, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la representación legal de Cárnicas Floristán, y, de otra la representación legal de los trabajadores de la Empresa citada suscriben, al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo fijo discontinuo.

##### Contratación del personal fijo discontinuo:

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, los trabajadores de Cárnicas Floristán que hayan acumulado 180 días de trabajo efectivo, para la realización de trabajo cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la Empresa. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días laborales que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

##### Estabilidad de la plantilla:

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Cárnicas Floristán, ésta, viene marcada por unas épocas de mayor actividad en referencia a los productos transformados. Por tanto, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda y única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.

A tal fin las partes acuerdan: 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. En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones:

- Cubrir bajas derivadas de incapacidad temporal, vacaciones o excedencias.
- Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.
- Contratos por circunstancias de la producción o servicio u obra determinado.
- Contratos de relevo.

##### Regulación del contrato fijo discontinuo:

1. El contrato de trabajo fijo discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en Cárnicas Floristán 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 Cárnicas Floristán, 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 Cárnicas Floristán, 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 Cárnicas Floristán.
- La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo de Cárnicas Floristán.

3. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad. El llamamiento se efectuará por escrito con tres días de antelación a su incorporación. El trabajador fijo discontinuo de Cárnicas Floristán deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la Empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Asimismo los trabajadores fijos discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores fijos discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 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 treinta días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este censo será entregada al Comité de Empresa y a los miembros de las Secciones Sindicales, en su caso.

El criterio para establecer el orden de antigüedad será en base al número de días de trabajo efectivo que los trabajadores fijos discontinuos acrediten en la Empresa.

5. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento número 7 y número 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 48 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 suspensión temporal del contrato, 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, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la Empresa (sin que la falta de actividad efectiva pueda calificarse como despido):

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

En este caso la Empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la representación legal de los trabajadores.

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 este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

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 48 horas, en los casos de tiempo inferiores el 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 Cárnicas Floristán percibirá sus retribuciones bajo misma modalidad que el personal fijo.

13. Los trabajadores fijos discontinuos de Cárnicas Floristán, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de fijo continuo que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho a ocupar por orden de antigüedad las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa.

## CAPÍTULO V

### Ingresos y ascensos

#### Artículo 10. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá, si se acuerda expresamente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la Empresa.

#### Artículo 11. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Personal de producción: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 12. Ascensos de categoría.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1.-Personal producción: Las vacantes de oficialía se cubrirán en base a los principios de capacidad, mérito y formación, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con diez días como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas, en el supuesto de que estas consten de conocimientos teóricos o mecánicos, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio, para cada categoría o puesto de trabajo definido. Será la Dirección y el Comité de Empresa quienes fijarán los baremos, exámenes o puntuaciones necesarias para acceder a los puestos superiores por promoción interna.

2.-Personal con capacidad disminuida: Todos aquellos trabajadores que tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales o sufran una capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrán ocupar puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional. La Empresa reservará un 2% de los puestos de trabajo para los trabajadores registrados como minusválidos.

## CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, de acuerdo con el siguiente número de horas anuales:

Año 2008: 1.739 horas.

Año 2009: 1.736 horas.

Año 2010: 1.733 horas.

Año 2011: 1.730 horas.

Artículo 14. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de enero de cada año, el correspondiente calendario laboral que recogerá el horario de trabajo, los descansos semanales, días festivos y de acuerdo con la representación de los trabajadores el período vacacional. La jornada semanal será de lunes a viernes con carácter general y con las siguientes características:

Jornada continuada:

En horario de mañana de 6:00 a 14:00 horas.

En horario de tarde de 14:00 a 22:00 horas.

En jornada partida:

Según secciones y puestos de trabajo.

Descanso:

Durante los turnos de jornada continua, se establece un descanso de 30 minutos continuados considerado este descanso como tiempo de trabajo efectivo.

Exceso de jornada:

El exceso de jornada anual que pudiera derivarse del calendario laboral anual se disfrutará de la siguiente forma: Un día sería elegido libremente por el trabajador en la fecha que desee. El resto de días, en su caso de común acuerdo entre empresa y trabajador o, de no existir tal acuerdo, se distribuirán a elección de la empresa y del trabajador al 50%.

Flexibilidad en la jornada semanal:

Los programas de trabajo semanales, adaptados inicialmente al calendario laboral pactado, se pueden ver alterados por las necesidades de la producción.

Habida cuenta de dicha circunstancia, pudiera ocurrir el que en algunas semanas fuera necesario realizar algunas horas más en computo semanal.

Para tales casos, se constituye una bolsa de horas positivas, según las siguientes condiciones:

1.º La bolsa de horas no podrán superar en ningún caso las cincuenta horas por trabajador y año, ni un máximo semanal de ocho horas.

2.º Estas horas siempre se materializarán durante sábados en jornada de mañana exclusivamente.

3.º La Empresa preavisará a la Representación de los Trabajadores y a la plantilla, con una antelación mínima de 1 semana a la implantación de esta bolsa de horas.

4.º La empresa, en su comunicación deberá exponer los motivos que conllevan dicho cambio y el tiempo que tenga previsto que se realice ese tipo de jornada diaria, especificando expresamente la causa productiva que exige el cumplimiento de tales horas.

5.º En ninguno de estos supuestos se podrá superar la duración máxima de la jornada anual establecida en el presente Convenio, ni realizar estas prolongaciones en sábados tarde, domingos y/o festivos.

6.º Los trabajadores tendrán derecho a un descanso compensatorio de 1,75 horas por hora de prolongación de jornada realizada materializándose en las fechas fijadas de común acuerdo con la empresa.

Artículo 15. COncepto hora extraordinaria.

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

No se entenderán como horas extras las trabajadas en turno pactado de fin de semana, ni aquellas que integran el "bolsín de horas" establecidas en el artículo anterior sobre flexibilidad de jornada.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extras realizadas en cada mensualidad.

Artículo 16. Valor de la hora extraordinaria.

El valor de la hora extraordinaria para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será de los siguientes importes:

Año 2008: 11 euros hora extraordinaria.

Año 2009: 13 euros hora extraordinaria.

Año 2010: 14 euros hora extraordinaria.

Año 2011: 16 euros hora extraordinaria.

Los importes contenidos en el presente artículo no se verán incrementados con los aumentos señalados en el artículo 22 siguiente.

El precio de la hora extraordinaria realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas se verá incrementada en un 25% de su valor.

Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores de Cárnicas Floristán tendrán derecho al disfrute retribuido de 22 días laborales de vacaciones, por año natural de servicios prestados. El disfrute de las vacaciones se organizará bajo las siguientes premisas:

a) Los trabajadores elegirán 7 días laborales continuados durante el periodo comprendido entre el día 10 de julio y el 20 de septiembre de cada anualidad.

b) Los trabajadores elegirán 7 días laborables de vacaciones continuados durante el resto del año.

c) La empresa elegirá los restantes 8 días laborables de vacaciones que podrán distribuirse en dos bloques: uno de ellos de 5 días laborales en bloque y los restantes 3 días laborables en bloque o sueltos.

Las vacaciones deben ser preavisadas por las partes con la mayor antelación posible y, en ningún caso, con menos de una semana de su disfrute.

En cualquier caso, podrán modificarse de común acuerdo los periodos vacacionales previamente fijados, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la asistencia al trabajo de un mínimo del 60% de los operarios de cada Departamento o Sección.

El periodo vacacional será retribuido según el salario realmente percibido, de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente Convenio Colectivo. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

## CAPÍTULO VII

Licencias retribuidas permisos y excedencias

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B) Por ingreso u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Tal derecho solamente podrá ser disfrutado mientras perdure el ingreso hospitalario.

C) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

D) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes: 5 días naturales.

En los supuestos tipificados en las letras B), C) y D) del presente artículo, si el trabajador necesitase efectuar desplazamiento al efecto de su lugar de residencia en más de 50 kilómetros, el permiso se ampliará en 1 día

natural.

E) Por fallecimiento del cónyuge o hijo: 5 días naturales.

F) Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales.

G) Por traslado del domicilio habitual: 1 día laboral.

H) Por el cumplimiento de un deber público: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente.

Permisos por consulta médica:

Médicos especialistas de la Seguridad Social: Para consulta de médicos especialistas de la Seguridad Social del trabajador o de sus familiares de primera grado, el tiempo necesario, entregando con la antelación suficiente el volante justificativo, 16 horas anuales.

Médicos de cabecera: Para consulta de médico de cabecera, el tiempo necesario, entregando con la antelación suficiente el volante justificativo, 16 horas anuales.

Artículo 19. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En materia de permisos de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares, excedencias por cuidado de hijos o familiares, protección a la maternidad y suspensión del contrato por maternidad, embarazo o adopción, así como cualquier otra materia similar en relación a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; y a cuantas normas o disposiciones pudieran regular estas materias.

Artículo 20. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y sólo afectará al personal fijo o fijo discontinuo de la Empresa:

-Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad de la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro de los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

No será posible solicitar este tipo de excedencia para realizar trabajos en empresas similares o análogas a la actividad industrial desarrollada por Cárnicas Floristán S.A.

-Excedencia forzosa: El trabajador en situación de excedencia forzosa tendrá 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:

.Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de un 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.

.Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia 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.

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 éstas 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.

Artículo 21. Absorción y compensación.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto, más favorables que las mínimas legales.

Por tanto absorberán y compensarán aquellas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

## CAPÍTULO VIII

### Condiciones económicas

#### Artículo 22. Retribuciones.

Estructura del salario.-El salario del presente Convenio Colectivo de los trabajadores de Cárnicas Floristán, estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Antigüedad consolidada.
- Premio de Asistencia.

El Plus Convenio se mantiene para todos aquellos trabajadores que lo han venido percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Incrementos salariales.-Se conviene durante los cuatro años de duración del presente Convenio los siguientes incrementos retributivos sobre todos los conceptos salariales recogidos en el presente artículo, excepto el precio de la hora extraordinaria, u otros de carácter personal que puedan existir.

Año 2008: IPC real 2007 + 0,80%.

Año 2009: IPC real 2008 + 0,80%.

Año 2010: IPC real 2009 + 1%.

Año 2011: IPC real 2010 + 1%.

Los sueldos y salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por este convenio colectivo, quedarán fijados en el artículo 53 del Convenio.

#### Artículo 23. Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada al 31 de diciembre de 1994.

Desde el 1 de enero de 1995, las nóminas deberán contener, en su caso, una casilla con la denominación de "antigüedad consolidada" en la que se consigne su importe y a partir de dicha fecha no se devengará más antigüedad.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio Básico y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio Básico.

#### Artículo 24. Premio de asistencia.

El absentismo es un grave inconveniente para poder cubrir las necesidades de la empresa. Para incentivar la regularidad de asistencia, se crea un sistema de premios, con las siguientes bases:

Aplicación:

Participan todos los trabajadores de la empresa.

Criterio:

Se considera absentismo a toda ausencia superior a 1 hora por mes natural, por cualquier causa justificada o no al puesto de trabajo. Tal premio se devengará mensualmente y por el importe fijado a continuación.

Un proceso de baja que comprenda días de dos meses consecutivos, afectará siempre al premio de asistencia

del primer mes. En cuanto al segundo mes, solamente afectará al premio si se extiende más allá del 4.º día del mes.

No se considerarán inasistencias el tiempo dedicado por los miembros del comité de empresa a sus funciones como tales, ausencias causadas por el fallecimiento de un familiar directo, alumbramiento de esposa, matrimonio del trabajador, hijos o padres. Tampoco computan como inasistencias las bajas causadas por accidente laboral, enfermedad profesional o embarazo, por ingreso de familiares hasta segundo grado o cumplimiento de un deber público inexcusable.

Sistema:

Primer mes sin absentismo: 15 euros.

Segundo mes consecutivo sin absentismo: 20 euros.

Tercer mes consecutivo sin absentismo: 25 euros.

Cuarto mes consecutivo sin absentismo: 35 euros.

En el momento que se produzca una ausencia, se volverá al principio.

El premio máximo por año puede llegar a 375 euros.

MES AUSENCIAS PREMIO EN EUROS/MES

1.º 0 15

1 ó más 0

2.º 0 20

1 ó más 0

3.º 0 25

1 ó más 0

Meses siguientes 0 35

1 ó más 0

Implantación:

El presente premio queda implantado desde la mensualidad en que se firme el presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un Plus de Nocturnidad consistente en el 25% del salario base.

Se excluyen de este Plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos, o sean adscritos a trabajos nocturnos a solicitud del interesado.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural cuyo contenido se detalla a continuación:

-Gratificación extraordinaria de julio, pagadera el día 15 Julio.

-Gratificación extraordinaria de Navidad, pagadera el día 15 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas consiste en el abono de un mes de salario real. Se consideran semestrales dichas pagas a los efectos de devengo y liquidación computándose desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, 1 de Julio hasta el 31 de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del semestre o que cesare durante el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria correspondiente prorrateando su importe en relación al tiempo transcurrido en el semestre de su liquidación.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

Enfermedad Común.

1. Durante los años 2008 y 2009, en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100% del salario real, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses, siempre que el índice de

absentismo global de la plantilla derivado de enfermedad común del año natural anterior no supere el tres y medio por ciento. En el supuesto de que se supere tal porcentaje no procederá ha abonarse complemento alguno durante el año siguiente. No procederá el abono de la prestación de I.T., ni complemento alguno en el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral en aquellos trabajadores que no tuvieran cotizados 180 días en los cinco años anteriores a dicha contingencia.

2. Durante los años 2010 y 2011, en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100% del salario real, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses, siempre que el índice de absentismo individual de cada trabajador derivado de enfermedad común del año natural anterior no supere el tres y medio por ciento. En el supuesto de que se supere tal porcentaje individual no procederá ha abonarse complemento alguno durante el año siguiente. No procederá el abono de la prestación de I.T., ni complemento alguno en el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral en aquellos trabajadores que no tuvieran cotizados 180 días en los cinco años anteriores a dicha contingencia.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real.

Artículo 28. Póliza de seguro.

La Empresa Cárnicas Floristán mantendrá en vigor una póliza de seguro global a 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, de forma que:

Concepto/año 2008-1011:

Fallecimiento derivado de accidente laboral: 30.000 euros.

Invalidez total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente laboral: 50.000 euros.

Fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral: 6.000 euros.

## CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 29. 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 Colectivo. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia leves, graves y muy graves.

Artículo 30. 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 período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. 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.

Artículo 31. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período 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 de 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 ocasione 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.

Artículo 32. 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 considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período 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 período 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, inferiores 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. Fumar fuera de la zona habilitada en la fábrica para dicho fin. En el resto del centro de trabajo no está permitido fumar.

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

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

12. Dos o más faltas graves cometidas durante una anualidad.

13. Prestar servicios laborales en otra empresa similar o análoga durante la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 33. 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 uno o dos días.

2. Por faltas graves:

-Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

-Suspensión de empleo y sueldo de tres 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.

#### Artículo 34. Ejecución de sanciones.

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

#### Artículo 35. 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 36. 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 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 ó 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 hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:
  - a) La Empresa 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.
  - b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un instructor.
  - c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
  - d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

#### Artículo 37. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación y lo dispuesto en la Ley 8/1988 de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

### CAPÍTULO X

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 38. Seguridad en el trabajo.

En aplicación de la Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Cárnicas Floristán asume una política activa en esta materia de prevención de los riesgos laborales, y a tal efecto:

- A) Diseña una política preventiva que garantice una adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores de Cárnicas Floristán, partiendo de la realidad existente en las diferentes Secciones para afrontar las deficiencias de desarrollo reglamentario de la actual Ley.
- B) Garantiza una participación efectiva de los trabajadores a través de sus representantes, tanto en la prevención como en la eliminación de riesgos.
- C) Asegura la mejor aplicación posible de la normativa en el seno de la Empresa.

Por lo tanto, para desarrollar estos tres aspectos fundamentales las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

1. Constitución del Comité de Seguridad y salud, así como el diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva con la participación de los representantes de los trabajadores.
2. Realizar la evaluación de riesgos que no sean evitables en los puestos de trabajo, determinación de las

prioridades en las medidas preventivas más adecuadas en colaboración con los Representantes de los Trabajadores y vigilancia de la salud de los trabajadores respecto de los riesgos específicos derivados de la actividad del puesto de trabajo.

3. La eliminación de los riesgos como consecuencia de los trabajos considerados como tóxicos, penosos y peligrosos, los pluses han de ser una medida transitoria hasta la supresión del riesgo, pero no un impedimento para su reducción.

4. Los delegados de Prevención dispondrá, en su caso, de un crédito horario mensual de 15 horas para las funciones inherentes a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 39. 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 40. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevaran a cabo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico constará como mínimo de las siguientes pruebas: Análisis de sangre y orina, audiometría, control radiológico, así mismo para el personal que maneja pantallas de ordenador y carretillas se realizará la correspondiente revisión ocular.

Artículo 41. 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 los artículos 38 al 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los empleados la prendas necesarias para el desarrollo de su actividad productiva, encargándose éstos de su conservación y limpieza. Así mismo, la empresa hará entrega de calzado antideslizante y ropa de abrigo en aquellos puntos de trabajo donde así se requiera.

Artículo 43. 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 44. 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 carné de manipulador de productos de alimentación. De igual forma la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

## CAPÍTULO XI

De la representación de los trabajadores

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 mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma fehacientemente, 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 de los delegados de personal y miembros de 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 éste 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 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.

Artículo 48. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 58.º, 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, si la hubiere.

#### Artículo 49. Acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto a componentes del mismo, 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 requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

#### Artículo 50. Delegado de medio ambiente.

La empresa se compromete, en un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, a nombrar a un Delegado de Medio Ambiente, con conocimientos en la materia, y que será el encargado de supervisar el cumplimiento por parte de la empresa y trabajadores de los protocolos legales existentes en esta materia. En concreto sus funciones serán las siguientes:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los principios generales de esta materia.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como el desarrollo de gestión medioambiental.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión ambiental.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Otras materias

#### Artículo 51. Bonificación especial.

El mantenimiento de las instalaciones, maquinaria y todos los recursos materiales de los que dispone la empresa son fundamentales para el correcto funcionamiento diario de la organización, así como vital para el cumplimiento de nuestros objetivos.

Para llevar un control de la conservación y mantenimiento de las instalaciones y material que tenemos en fábrica vamos a establecer un sistema que primará económicamente a toda la plantilla, dependiendo del grado de cumplimiento del objetivo marcado.

Se establece la cantidad anual de 25.000 euros, que es la cifra de inicio y a la que se le irán restando las cantidades a las que asciendan las reparaciones realizadas por el mal uso, golpes o negligencias en los útiles, maquinarias e instalaciones de la empresa. Todas las incidencias detectadas y que se incluyan en este apartado serán comprobadas y validadas por el Comité de Empresa y responsables de la empresa. Una vez comprobado que se ha debido una negligencia o mal uso el importe de la factura de la reparación o sustitución se restará de la cantidad inicial antes citada.

Al final del año tendremos una cantidad "x" que restaremos a los 25.000 euros y que repartiremos entre los trabajadores con el siguiente procedimiento:

- La cantidad a pagar se abonará en el mes enero siguiente a la anualidad computada.
- Tendrán derecho a dicha cantidad exclusivamente las personas que estén de alta en la empresa en el momento de realizar el pago.
- Llevar en la empresa un mínimo de 6 meses.

En cualquier caso, se garantiza, como mínimo, el percibo de 150 euros anuales por cada uno de los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos anteriormente. Tanto la suma máxima aportada por la empresa para esta bonificación especial (25.000 euros) como el importe mínimo garantizado a percibir por cada trabajador anualmente (150 euros), se verán anualmente incrementadas con las subidas remuneratorias

establecidas en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 52. Jubilación parcial.

Aquellos trabajadores que puedan acceder a una jubilación parcial convendrán con la empresa tal posibilidad en los términos legalmente establecidos.

De común acuerdo empresa y trabajador podrán establecer que la totalidad de las horas anuales se concreten en periodos determinados.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Se estará a lo dispuesto por la ley en cada momento de vigencia del convenio.

#### Artículo 53. Tabla salarial mínima para el año 2008.

##### Tabla salarial personal técnico

Técnico con título superior 1.289,21 - 1.289,21

Técnico con título no superior 1.200,00 - 1.200,00

Técnico no titulado 1.031,43 91,25 1.122,68

##### Tabla salarial personal administrativo

Oficial 1.ª 1.031,43 91,25 1.122,68

Oficial 2.ª 1.031,43 - 1.031,43

Auxiliar 999,87 - 999,87

##### Tabla salarial personal producción

Encargado 1.289,21 - 1.289,21

Oficial 1.ª 1.031,43 91,25 1.122,68

Oficial 2.ª 1.031,43 - 1.031,43

Auxiliar 999,87 - 999,87

Peón 896,68 - 896,68

#### Notas:

Se respetan las condiciones personales, de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con carácter global excedan del mismo en conjunto o en computo anual.

Las cantidades señaladas en la tabla adjunta para el año 2008 corresponden a los salarios del año 2007 debidamente actualizados al IPC alcanzado durante ese ejercicio, más un 2,5 por 100 previsto para el año 2008.

A la firma del presente Convenio la Empresa abonará el incremento del 0,8 por 100 acordado en el artículo 22, todo ello sin perjuicio del IPC real que se alcance en este año 2008, de manera que si fuera superior al previsto, la Empresa se compromete a abonarlo en el mes siguiente a su publicación. Esta misma regla se empleará en los años siguientes de vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 54. Formación continua.

La Dirección de Cárnicas Floristán, se compromete con la Representación Sindical a promover la Formación Continua de los trabajadores de la plantilla, ambas partes orientarán esta Formación a la actualización permanente de los trabajadores 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 reducción de las desigualdades y 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, en esta materia se marcan los siguientes criterios:

- 1.º La Comisión Paritaria del Convenio será la responsable de la gestión y promoción de la Formación Continua en Cárnicas Floristán.
- 2.º A través de esta 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.º Las necesidades de formación se generan en las diferentes Secciones de la Empresa y se estructurarán

según las clasificaciones profesionales y las condiciones de trabajo, por lo tanto ambas partes vinculan los Planes de Formación a estas clasificaciones profesionales, para que respondan a la realidad de cada una de las Secciones.

4.º Se impulsará el acceso a esta Formación de los colectivos de trabajadores con más dificultades: mujeres, trabajadores eventuales, trabajadores sin cualificación, etc. y que garanticen la reducción de las desigualdades de cualificación en cada Sección.

5.º Establecer en los Planes de Formación itinerarios formativos encaminados al reconocimiento oficial de la profesionalidad, ligándolos a la consecución de Títulos Oficiales.

6.º Establecer criterios para asegurar la consecución de los permisos individuales de Formación.

Artículo 55. Solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de solución de conflictos laborales de Navarra, 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 Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal 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 Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 56. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Cárnicas Floristán, que estará formada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del presente Convenio incluidos los asesores de ambas partes en el número señalado a continuación.

Funciones de esta comisión paritaria.-Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos. Las de interpretación del conjunto de los acuerdos. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

Composición.-La Comisión estará compuesta por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la Dirección de la Empresa.

Reglamento de funcionamiento:

Reuniones.-La Comisión Paritaria se reunirá: Para el ejercicio de las funciones señaladas en el presente artículo cuando le sea requerida su intervención.

Convocatorias.-La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

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.

Quórum-Asesores.-Se entenderá validamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

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.

Domicilio.-A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, en Arguedas, calle Carlos Arias, número 41.

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.

Reuniones anuales.-Por lo menos una vez al año se reunirá la Comisión Paritaria para la comprobación y adopción de los acuerdos necesarios en materia de contratación del personal.

Código del anuncio: F0811489