

PROPUESTA CONJUNTA DE UGT Y CC.OO. CONVENIO BÁSICO DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES 2017

Artículo 3. Ámbito personal.

Aplicación a todas las empresas afectadas por el ámbito funcional con independencia de su forma jurídica (ETT's, multiservicios, etc).

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Según contenidos del acuerdo.

2. Denuncia. El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los primeros tres meses de la finalización de su vigencia temporal ; en caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, si bien la revisión de la tabla salarial se realizará de forma obligatoria con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado en el primer año de vigencia del convenio colectivo, así como la de los anexos que hayan sido pactados para la misma vigencia que el convenio. Producida la denuncia del Convenio, este se mantendrá vigente hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. Efectos.

Acudir:

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos siempre que haya unanimidad entre todas las organizaciones firmantes.Ó

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. c) Las de seguimiento y aplicación del conjunto de los acuerdos.
2. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tras su ratificación por el conjunto de la comisión negociadora del convenio colectivo, tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación.

Procedimientos de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo: Comunicación previa al inicio del período de consultas, remisión de la documentación que motiva el procedimiento, así como el acuerdo o desacuerdo una vez finalizado el período de consultas. Participación de los sindicatos representativos en el ámbito del convenio en los centros de trabajo sin representación unitaria.

Artículo 18.

B. Estabilidad en el empleo.

Incluir; las empresas mantendrán en sus centros de trabajo, al menos un 90% de plantillas con contratos de carácter indefinidos.

Conversión de los eventuales a fijos discontinuos en la segunda campaña.

No podrá haber contratos de duración determinada, incluidos los de puesta a disposición, mientras haya fijos discontinuos pendientes de llamamiento del grupo y categoría profesional requerido.

Artículo 19.

Fijación de campañas. Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa. En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse, ~~siempre que ello sea posible~~, de forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador de campaña pueda acogerse al desempleo en ~~de~~ los términos que establezca la ley en esa materia. Asimismo, se tenderá a que las mismas no tengan período de interrupción entre ellas.

Artículo 26. Jornada.

Reducción de ocho horas durante la vigencia del convenio.

Distribución del tiempo de trabajo: Se establecerá un descanso mínimo de dos días durante la semana, siendo estos preferentemente en sábado y domingo, o en domingo y lunes, sin perjuicio de que empresa y representantes sindicales acuerden una secuencia de los descansos en otros días.

Sin perjuicio de las mejoras en el ámbito de la empresa, se tendrá derecho a un descanso mínimo para el bocadillo de 20 minutos.

Acumulación voluntaria del tiempo de trabajo en las reducciones de jornada por conciliación vida laboral y personal.

Flexibilidad horaria entrada y salida.

Artículo 27.

Ampliaciones. Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. En ningún caso se realizará más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria. El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas, ~~salvo en el supuesto de trabajo a turnos en que se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.~~ Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Artículo 34. Vacaciones.

Rehacer el artículo según sentencia y requerimientos de la D.G.E.

Artículo 44. Nocturnidad.

Modificar el párrafo quinto, añadiendo que las horas que excedan de una se cobrarán el plus al 25%. Eliminando la referencia a dos

Artículos, 58, 59, 60. Salud laboral.

Incluir medidas preventivas de la salud, desde una perspectiva de género.

Realización de un estudio psicosocial.

Prendas de trabajo.

Sustituir primer y segundo párrafo del artículo 64 por la siguiente redacción: Las empresas facilitaran a todos los trabajadores con carácter general las prendas de trabajo, incluido el calzado, así como el resto de utensilios, cuchillos, cucharillas, etc. Para el mejor desarrollo de la actividad productiva que se trate.

La conservación y limpieza, serán a cargo de la empresa. En ningún caso los trabajadores podrán sacar de la empresa ninguna de sus prendas, por ello la empresa adecuara vestuarios, taquillas y duchas suficientes para el número de trabajadores en periodo de máxima actividad en la empresa, para unas condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas. Las taquillas tendrán el volumen y compartimentos separados suficientes para compartir tanto las prendas de trabajo, ropa personal y comida para los trabajadores.

Artículo 70. Derechos Sindicales y garantías sindicales.

Crédito horario sindical: Aumento de cinco horas mensuales por representante sindical.

Acumulación del crédito horario sindical entre los representantes sindicales pertenecientes a una misma empresa y central sindical.

Reconocimiento de sección sindical intercentros, en las empresas con más de un centro de trabajo. Regular composición, competencias y medios para su funcionamiento.

Uso de las TIC por los representantes sindicales y de los trabajadores en la empresa para la adecuada realización de las funciones de la representación sindical (internet, intranet, telefonía, etc)

Artículo 78. Igualdad.

Incluir protocolo en casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, incorporando estas situaciones en el régimen disciplinario como faltas muy graves.

ANEXO III

Indemnización por muerte o invalidez.

Fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral: 15.000 Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 20.000 Fallecimiento por accidente laboral o incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez: 35.000. La

determinación de la póliza, será por la vía de la codificación entre la empresa y la representación sindical.

ANEXO IV

Viajes y dietas.

Los importes a satisfacer por las empresas en los casos de desplazamiento que den derecho a dietas o medias dietas serán los siguientes: Por desayuno, 2,31 euros. Por comida o cena, 12,02 euros. Y por pernoctar, 50 euros.

ANEXO V

Incremento salarial.

Los salarios se incrementarán en el 2% cada año de vigencia del convenio colectivo.

Si a la terminación de cada año de vigencia del convenio colectivo el IPC de dicho año, fuera superior al 2%, se producirá una revisión salarial en la tabla salarial con carácter retroactivo hasta que el incremento salarial definitivo quede 0,50% por encima del IPC real del año de que se trate.

ANEXO VI

Inaplicación del régimen salarial 1.

Las empresas, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio en las materias que recoge el citado precepto. Se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- b) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.
- c) Que se establezca un periodo de consultas de duración no superior a quince días.
- d) Si en el periodo de consultas no hubiera acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria. Si en la Comisión no se alcanza un acuerdo se estará a lo que dispone el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) la inaplicación salarial no tendrá efectos respecto de los atrasos de convenio de años anteriores al acuerdo o autorización para aplicar la inaplicación salarial.

2. Las Empresas podrán inaplicar de forma automática el incremento salarial previsto para cada anualidad pendiente de vigencia en este convenio si en los dos ejercicios anteriores a la anualidad en cuestión presentan pérdidas en sus actividades ordinarias definidas de acuerdo con el Plan General Contable vigente y debidamente auditadas. En este caso, la empresa pactará con la representación legal de los trabajadores, la forma y el tiempo en que los trabajadores recuperan los salarios dejados de percibir. Dicho tiempo no podrá ser superior a dos años desde que se dejaron de aplicar las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo. ~~Y en el momento en que la empresa tenga beneficios, acordará con los representantes legales de los trabajadores la fórmula de recuperación del poder adquisitivo perdido.~~ Sin perjuicio de la automaticidad de la inaplicación salarial la empresa que desea aplicar la misma deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio y abrir un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores por un periodo de 15 días.

Otras reivindicaciones:

Complemento de Incapacidad Temporal.

En los supuestos de IT a causa de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario de cada trabajador.

Contratas y subcontratas.

Las empresas no podrán realizar contratas o subcontratas para realizar actividades permanentes y propias de la actividad productiva y económica de la empresa. En las obras o servicios temporales y coyunturales que la empresa convenga con contratas o subcontratas, los trabajadores de las mismas percibirán como mínimo las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Permisos retribuidos.

Posibilidad de su uso flexible siempre que dure el hecho causante que lo motivó.

Posibilidad de acumulación permiso lactancia, en 15 días laborales o 21 naturales.

En las licencias no retribuidas, las empresas deberán resolver las solicitudes en un plazo no superior a cinco días desde la recepción de las mismas, a falta de respuesta motivada, se entenderá aceptada la misma.

4 días en caso de enfermedad grave si media desplazamiento, que sea éste de 2 horas ida más vuelta, en vez de las 4 actuales.

La bolsa de horas para el médico, sea extensible al médico especialista y para el acompañamiento de cónyuge y familiares a su cargo dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Inclusión en el derecho de permisos retribuidos y licencias de las parejas de hecho.

Permiso para la asistencia de reproducción asistida. Cursos post parto.

Clasificación profesional.

Eliminación de los niveles profesionales 1.16 y 2.16.

Excedencias.

Incorporación automática si esta es inferior a un año.

Movilidad funcional.

La movilidad funcional se realizará dentro del mismo grupo profesional.

En los supuestos que la movilidad funcional sea para realizar funciones de inferior categoría profesional, serán por el tiempo imprescindible, entendiéndose éste el establecido para garantizar la realización del trabajo o servicio, ante el imprevisto surgido, por tanto siendo una cobertura de un día o días muy concretos. No teniendo una vocación de permanencia en el tiempo.

Período de prueba.

Trabajadores no cualificados, quince días.

Protocolo para prevención y actuación en caso de acoso (Se adjunta).

Propuesta de protocolo con medidas contra la violencia de género (Se adjunta).

Planes de Igualdad.- Elaboración en empresas con una planilla igual o superior a cien personas.