

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 24100031012011.

Vista el acta de firma del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Alimentos Naturales, S.A., de la provincia de León para los años 2010, 2011, 2012 y 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ALIMENTOS NATURALES, S.A., PARA LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º

Alimentos Naturales, S.A. es una empresa mercantil que desarrolla su actividad de comercio mayorista de legumbres en el mercado de alimentación. El presente Convenio de Empresa será de aplicación a Alimentos Naturales, S. A.

Artículo 2.º.- *Ámbito funcional*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la empresa comprendida en el artículo anterior, establecida en la provincia de León.

Artículo 3.º.- *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios a Alimentos Naturales, S.A., con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Artículo 4.º.- *Vigencia y duración*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2013.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2014 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Artículo 5.º.- *Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

En este sentido las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios (mediante primas o pluses, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos).

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de estos.

Artículo 6.º.- Póliza de accidentes

La empresa afectada por el presente Convenio suscribirá una póliza colectiva de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: 18.000 euros en los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez por accidente y 9.000 euros para el resto de las contingencias.

Artículo 7.º.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al efecto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico, indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Capítulo II.- Retribuciones

Artículo 8.º.- Salarios

Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2011, para las distintas categorías profesionales, son los que figuran en el Anexo I del mismo.

Para el año 2012 y 2013, el incremento salarial será del 1,5%.

Artículo 9.º.- Revisión

En el supuesto de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial que se corresponda con dicho exceso, tan pronto se constate oficialmente el mismo. Tal incremento se abonará con efectos de 01/01/2.013.

Para el año 2013 se hará la revisión correspondiente, si el IPC establecido por el INE al 31 de diciembre de 2013 excede del 1,5% y por dicho exceso.

Artículo 10.º.- Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 25% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el periodo nocturno, siempre que en el citado periodo se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 11.º.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de junio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la segunda quincena del mes de junio. Al personal que hubiere ingresado en el periodo de devengo de dicha paga o que cesare durante el mismo se le abonarán dicha gratificación prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros y desde el último pago devengado, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Al personal que hubiere ingresado en el periodo de devengo de dicha paga o que cesare durante el mismo se le abonarán dicha gratificación prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros y desde el último pago devengado, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

c) Paga extraordinaria de beneficios por una cuantía de 30 días que se abonara prorrateada mensualmente en doceavas partes.

Las pagas extraordinarias serán devengadas en razón al salario que figure en la Tabla Salarial en vigor en el momento de su percepción, además del plus ad personam, en su caso.

Artículo 12.º.- Plus de transporte

Se fija un plus de transporte de 2,74 euros por día efectivo de trabajo. Para los años 2012 y 2013 los incrementos salariales serán los establecidos en el artículo 9 del presente convenio colectivo.

Artículo 13.º.- Plus de asistencia

Se fija el plus de asistencia en 833,38 euros anuales pagaderos por doceavas partes con los salarios de cada mes natura. Para los años 2012 y 2013 los incrementos salariales serán los establecidos en el artículo 9 del presente convenio colectivo.

Artículo 14.º.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 15.- Premio de vinculación

Aquellos trabajadores con una antigüedad de 25 años de servicio efectivo en la empresa, percibirán, de una sola vez, un premio de vinculación consistente en una mensualidad calculada de idéntica forma que una paga extraordinaria.

Capítulo III.- Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 16.º.- Grupos profesionales

- 1.- Director General/Gerente
- 2.- Director de Área/Departamento
- 2.- Encargado general/Jefe de Sección
- 4.- Personal Técnico/Gestor
- 5.- Encargado
- 6.- Oficial 1.º/Oficial Administración/Comercial
- 7.- Oficial de 2.º
- 8.- Peón especializado/Auxiliar Administrativo
9. Peón/Operario

Artículo 17.º.- Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona/s en quien este delegue, con categoría superior al mismo, en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de Alimentos Naturales, S.A., ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.º.- Promoción interna

El régimen de promoción interna se sujetará a las siguientes normas:

Las vacantes se cubrirán dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Si no existiera esta circunstancia, la empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la empresa.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo

Artículo 19.º.- Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo anuales.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada (de lunes a viernes) a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 20.º.- Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el Anexo I –salario base en vigor en cada momento más plus ad personam, en su caso–, que tendrán una duración de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 21.º.- Licencias.- Permisos retribuidos

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra j de este artículo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra 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 la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados letras h y j de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados letras h y j de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo V.- Régimen disciplinario

Artículo 22.º.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 23.º.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 24.º.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes.

1.º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.º.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º.-Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.º.-No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.º.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.º.-Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.º.- Fumar una sola vez en el centro de trabajo o en aquellas zonas no habilitadas.

9.º.-No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

10.º.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 25.º.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.º.-Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.º.-Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

6.º.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.º.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.º.-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.º.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10.º.- Fumar, más de dos veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa

Artículo 26.º.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º.-Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año

2.º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3.º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así cómo la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.º.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.º.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.º.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.º.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.º.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.º.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así cómo a los compañeros y subordinados.

10.º.-Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.º.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.º.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.º.- Fumar, más de cuatro veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa

14.º.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15.º.-Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16.º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17.º.- En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo.

18.º.- La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, de acuerdo con la LOPD.

Artículo 27.º.- Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 28.º.- Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1.º.-Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º.-Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º.-Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 29.º.- Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI.- Seguridad y salud laboral

Artículo 30.º.-Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Artículo 31.º.- Seguridad e higiene en el trabajo

Las Empresas aplicarán en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador, para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

Capítulo VII.- De otras mejoras de carácter social o asistencial

Artículo 32.- Incapacidad temporal

La Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario de convenio en las bajas dimanantes de contingencias profesionales así como en los supuestos de contingencias comunes procedentes de intervenciones quirúrgicas.

Artículo 33.- Ayuda para estudios y fondo social

La empresa tal y como viene haciendo en años anteriores, dotará un presupuesto para que se gestionen ayudas de estudio para trabajadores e hijos de los mismos. Independientemente con medios distintos, y de forma discrecional por parte de la empresa se dotará un fondo social que será gestionado por el Comité de Empresa.

Capítulo VIII.- Comisión paritaria del convenio

Artículo 34.º.- Comisión paritaria

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Estará formada por un representante social y otro de la parte empresarial. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será preceptiva para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.º.- Interpretación del Convenio.

2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.º.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Capítulo IX.- Disposiciones finales

Única

El presente convenio sustituye a cualquier otro anterior y a las disposiciones de inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León a de ---de dos mil

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ALIMENTOS NATURALES, S.A.

Grupos profesionales	Salario en euros mensual
1.- Director General/Gerente	1.250,61 €
2.- Director de Área/Departamento	1.162,74 €
2.- Encargado general/Jefe de Sección	996,42 €
4.- Personal Técnico/Gestor	993,42 €
5.- Encargado	939,78 €
6.- Oficial 1.º/Oficial Administración/Comercial	879,74 €
7.- Oficial de 2.ª	838,56 €
8.- Peón especializado/Auxiliar Administrativo	820,74 €
9.- Peón/Operario	802,36 €

5813