JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2019/1480 *I Convenio Colectivo de ámbito empresarial para "Conservas García Narváez, S.L. (Congana)".*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas
Convenios Colectivos
Código Convenio: 23101692012019

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito empresarial para “Conservas García Narváez, S.L. (Congana)”, así como el Anexo I, referido a las “Tablas salariales del 2019 al 2023”, recibidos en esta Delegación Territorial de Jaén, de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el día 07 de marzo de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 20 de febrero de 2019, habiendo cumplimentado el día 21 de marzo de 2019 el trámite de subsanación, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 08/03/2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 03 de abril de 2019

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA DE REUNIÓN: PARA LA FINALIZACIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSERVAS GARCÍA NARVÁEZ, S.L. (CONGANA)

En Bedmar, 20 de febrero del 2019

Reunidos

Por parte empresarial.
Salvadora Arévalo Jiménez

Por parte sindical.
María García Arévalo
José Andrés Gámez Fresno
Silvia Sánchez Sánchez

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores y 88.1 del Estatuto de los trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

Orden del día

Único. Reunión negociadora del I Convenio Colectivo de Conservas García Narváez S.L.

Desarrollo de la reunión

En el día de hoy, se llega al siguiente Acta de fin de la negociación con la aprobación del I Convenio Colectivo 2019-2023 en los términos y articulado siguiente:

I CONVENIO COLECTIVO CONSERVAS CONGANA S.L (CONGANA)

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El presente convenio de empresa es de aplicación en el centro de trabajo de Conservas García Narváez S.L.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo son de aplicación a la empresa Conservas García Narváez, S.L. dedicada a la elaboración, envasado, etiquetado, almacenamiento, comercialización y distribución de todo tipo de conservas.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 3.-Ámbito personal.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena para la empresa Conservas García Narváez, S.L.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

1.-Duración.-El presente convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Iniciará todas sus cláusulas tanto económicas como sociales el día 1 de enero de 2019 cualquiera que sea su publicación en el Boletín Oficial.

2.- Denuncia.-El convenio colectivo podrá denunciarse con una antelación mínima de un mes a su vencimiento y se prorrogará automáticamente de año en año, a partir de los cinco años establecidos, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes.

Artículo 5.-Igualdad de trato.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etc. Asimismo la empresa garantizará el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo.

Artículo 6.-Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

En consecuencia, en el supuesto que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguna de las cláusulas del presente Convenio, el resto del Convenio Colectivo será válido y eficaz, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora deba reunirse a fin de reconsiderar el alcance del fallo judicial.

Artículo 7.-Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes al momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 8.-Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la empresa y por la representación de los trabajadores y tendrá como funciones las de velar por el cumplimiento y aplicación del presente convenio así como la interpretación del mismo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. La Comisión entenderá de las siguientes cuestiones:

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Interpretación del convenio colectivo.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Adecuación del texto del convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

- Las que le sean asignadas en el presente convenio colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos establecidos en el SERCLA.

Artículo 9.-Convenio de empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía respecto del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

f) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los convenios de empresa.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo II. Tiempo de Trabajo

Artículo 10.-Organización del trabajo.

La dirección, organización y control del trabajo, con sujeción al presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad del empresario o persona en quién éste delegue, viniendo obligado a comunicar los cambios sustanciales que se produzcan en el mismo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por los usos y costumbres.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 11.-Jornada laboral.

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y en concreto será de 1.776 horas de trabajo efectivo.

La Jornada semanal será de 40 horas, con excepciones por las características del producto, las materias primas empleadas, la sujeción de las mismas al propio abastecimiento de los proveedores, la existencia de periodos de campaña y por circunstancias de la producción, la jornada laboral concreta de cada día dependerá del producto y de la facultad organizativa de la empresa, todo ello respetando los límites establecidos en la legalidad vigente y en concreto respetando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y los descansos entre jornadas establecidos por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.-Horas extraordinarias y horas complementarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada con carácter anual en el artículo 11.

Para los fijos discontinuos y eventuales se consideraran horas extraordinarias las que excedan de 40 semanales.

Los festivos y domingos se consideraran horas extraordinarias.

Con objeto de favorecer el empleo, las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. De igual modo, se hace constar que, por razón de las características de la actividad realizada por la empresa-máxime en períodos de campaña- se dan situaciones de emergencia o dificultad para normalizar el proceso de fabricación. Por lo que, a efectos de horas extraordinarias estructurales, se entenderá:

- Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación del servicio.
- Las originadas por ausencias imprevistas.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Las derivadas de actuaciones urgentes.
- Las derivadas de cambios de turno.
- Las originadas por pérdidas imprevistas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. No computan dentro de dicho límite, las horas extraordinarias por fuerza mayor que se presten para prevenir siniestros o daños extraordinarios y urgentes debidos a causas no imputables al empresario. Siendo éstas últimas obligatorias.

Se prohíben las horas extraordinarias normales o habituales.

La empresa abonará las horas extraordinarias, sin que en ningún caso su precio inferior sea a la hora ordinaria.

El precio de la hora extraordinaria, dependerá del servicio que se realice, pero será como mínimo el mismo precio de la hora ordinaria para cada grupo profesional.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adicción a las horas ordinarias en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

El número máximo de horas complementarias será el acordado en el pacto de horas entre el empresario y el trabajador, no pudiendo exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder el límite legal del artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La hora extraordinaria de la categoría profesional de Auxiliar tendrá un valor de 7.21 €/hora brutos. El resto de categorías especificadas en el anexo 1 tendrán el mismo valor que la hora ordinaria.

El valor de la hora extra se irá incrementando en la misma cuantía que el Anexo 1.

Artículo 13.-Descanso.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que generalmente comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el domingo, salvo que, excepcionalmente, concurran causas técnicas, organizativas o de producción que lo impida, en cuyo caso se estará a lo pactado entre la empresa y los trabajadores, o en su caso, la representación sindical de éstos.

De contratarse a algún menor se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán un descanso de 30 minutos cuando la jornada exceda de 6 horas, de los cuales 15 minutos se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14.-Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

representación de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y fechas para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 15.-Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario base correspondiente a treinta días.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción del mes superior a quince días como mes completo.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y pudiendo excluir del período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, al comienzo de su disfrute.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso de un año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensarán, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y temporales percibirán la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones según los días efectivamente trabajados con el importe de salarios diarios.

Capítulo III. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 16.-Permisos retribuidos.

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio (no afectará a las parejas de hecho estables).

b) Dos días 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. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.

e) Por nacimiento de hijos: Tres días.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.

g) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

h) El personal afectado por este convenio tendrá derecho, por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, a acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 17.-Excedencias.

Se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Ingresos, Ascensos y Ceses

Artículo 18.-Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal no lo suspenderá.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la empresa.

Artículo 19.-Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, resultado de las pruebas del proceso de selección en su caso, así como las facultades organizativas del empresario.

La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la empresa se realizará preferentemente por personal de la misma atendiendo a los criterios anteriormente expuestos.

La prueba o pruebas a realizar en su caso no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada.

Artículo 20.-Ceses.

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

El personal que voluntariamente cause baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito con un mínimo de un mes de antelación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito, el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado.

En caso de extinción del contrato de trabajo por despido del trabajador por las causas contempladas en la Ley, el empresario no está obligado a comunicar la extinción del contrato al trabajador con un plazo de preaviso.

Capítulo V. Modalidades de Contratación y Clasificación Profesional

Artículo 21.-Tipos de contratación.

Los contratos de personal fijo en plantilla, fijo discontinuo, temporal, eventual, por obra o servicio determinado, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o bajo cualquier otra modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

El contrato eventual podrá extenderse a nueve meses dentro del período de doce, al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 22.-Contrato fijo discontinuo.

El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia en el sector al que se dedica la empresa, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborables del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicio en varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días laborables del año.

El contrato se formalizará por escrito y en él figurará una indicación aproximada sobre la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución, todo ello de forma orientativa, así como la forma y orden de llamamiento que establece el presente convenio colectivo.

Artículo 23.-Llamamiento de los fijos discontinuos.

El llamamiento a los trabajadores fijos discontinuos se hará de acuerdo al grupo profesional en el que se encuadre el trabajador y dentro de cada grupo profesional el llamamiento se efectuará según la antigüedad de cada trabajador y siempre según exija el volumen de actividad de la empresa.

El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, siempre que el trabajador fije un domicilio en España y manifiesta a la empresa su intención de incorporación a la siguiente campaña.

El trabajador que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en este artículo y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria de la empresa.

No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivada de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos.

Igualmente, no tendrá la consideración de despido, la falta de llamamiento que traiga su caso en accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la falta de materias primas o cualquier otra causa de fuerza mayor no imputable al empresario.

Artículo 24.-Fijación de campañas.

Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa.

Artículo 25. Clasificación profesional.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los factores de valoración que conjuntamente ponderados se tendrán en cuenta, en otros, para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional serán: los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la experiencia previa, la responsabilidad, el mando y la complejidad y características de las funciones a realizar.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y grupos enumerados si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarías que sean básicas.

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

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 26. Grupos profesionales.

Grupos Profesionales para el Personal Fijo de la Empresa:

Grupo I: Director de Departamento.

- Es el empleado que tiene la máxima responsabilidad y control general sobre uno o varios departamentos en los que se estructura la empresa.

Grupo II: Técnico titulado.

- El que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y es retribuido de manera exclusiva o preferentemente por sueldo.

Grupo III: Jefe de Administración, Jefe de Producción y Jefe Comercial.

- Es el empleado que, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia tiene la

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

máxima responsabilidad de organización del trabajo y personal a su cargo dentro de su departamento.

Grupo IV: Viajante y conductor.

- Aquellos empleados que realizan habitualmente fuera de la empresa funciones de distribución y/o venta.

Grupo V: Auxiliar Administrativo.

- Es el empleado que se encuentra bajo el mando del Jefe de Administración y realiza funciones propias del Departamento de Administración.

Grupo VI: Vendedor.

- Es el empleado que se encuentra bajo el mando del Jefe Comercial y realiza funciones propias del Departamento Comercial.

Grupo VII: Encargado de Sección.

- Es el Operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones dentro del Departamento, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, siendo responsable del control y rendimiento del producto obtenido y del trabajo realizado.

Grupo VIII: Especialista.

- Es el Operario que se encuentra bajo el mando del Encargado de Sección y poseyendo una destacada especialidad que requiere una habilidad y rapidez en el desempeño de las funciones, realiza tareas propias, entre otras de cerrador, cocedor, tratamiento de líquidos, máquina envasadora…

Grupo IX: Auxiliar.

- Operarios que realizan labores múltiples de una práctica operatoria sencilla, aun empleando de forma básica y elemental máquinas, prestando la atención necesaria en cada caso.

Grupo X: Guarda.

- Es el empleado que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de las instalaciones de la empresa.

Grupo XI: Ayudante.

- Operario que realiza labores múltiples sencillas de ayuda, auxilio y colaboración.

Grupos Profesionales para el Personal Fijo-Discontinuo y Eventual de la Empresa:

Grupo XII: Encargado General.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Es el Operario que tiene responsabilidad y control sobre todas las secciones que integran el departamento de producción y fabricación, teniendo a su cargo al personal del mismo, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la empresa.

Grupo XIII: Encargado de Sección.

- Es el Operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones dentro del Departamento de Producción y Fabricación, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, siendo responsable del control y rendimiento del producto obtenido y del trabajo realizado.

Grupo XIV: Especialista.

- Es el Operario que se encuentra bajo el mando del Encargado de Sección y poseyendo una destacada especialidad que requiere una habilidad y rapidez en el desempeño de las funciones, realiza tareas propias, entre otras de cerrador, cocedor, tratamiento de líquidos, máquina envasadora…

Grupo XV: Auxiliar.

- Operarios que realizan labores múltiples de una práctica operatoria sencilla, aun empleando de forma básica y elemental máquinas, prestando la atención necesaria en cada caso.

Grupo XVI: Guarda.

- Es el empleado que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de las instalaciones de la empresa

Grupo XVII: Ayudante.

- Operario que realiza labores múltiples sencillas de ayuda, auxilio y colaboración.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 27.-Salario base.

Los salarios y las remuneraciones de toda clase establecidos en este convenio tienen el carácter de mínimos y pueden ser mejorados por concesión de la empresa o por medio del contrato individual de trabajo.

En el anexo de tablas salariales se fija el salario base correspondiente a los diferentes grupos profesionales, en cómputo horario, diario, mensual o anual.

Los salarios pactados en este convenio de empresa y en su anexo se fijan, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y exigible en la actividad y grupo profesional correspondiente.

Artículo 28.-Fecha y forma de pago.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente entre el día 1 y 5 de cada mes.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Artículo 29.-Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche (entre las veintidós y las seis horas), percibirá por cada hora de ese tiempo un plus a añadir al importe de la hora normal. Dicho plus asciende al 25% del precio salario hora.

Igualmente, este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en turno de noche, por lo que no tiene carácter consolidable.

Artículo 30.-Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, la primera pagadera el 1 de julio y la segunda el 22 de diciembre, ambas por importe de una mensualidad de salario base.

El pago de las pagas extraordinarias se prorrateará en doce mensualidades.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre prorrateado su importe por dozavas 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.

Artículo 31.-Salidas, viajes y dietas.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debidos al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo.

Los importes a satisfacer por la empresa en los casos de desplazamiento que den derecho a dietas o medias dietas son los siguientes:

- Por desayuno: 2,40 euros.
- Por comida o cena: 13,00 euros.
- Por pernoctar: 28,00 euros.

Artículo 32. Revisión salarial.

Para el periodo comprendido de este convenio del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2023 se establece en el anexo 1 la tabla de salarios de las diferentes especialidades profesionales.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo VII. Faltas y Sanciones

Artículo 33.-Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34.-Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en el periodo de tres meses, sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin que exista causa justificada.

3. No notificar en un día hábil la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y de limpieza personal.

5. Discusiones esporádicas que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

7. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

8. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, clientes, proveedores o con cualquier otra persona ajena a la empresa, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, en suyo caso, será considera grave.

9. Abandonar el servicio durante un breve tiempo sin causa justificada. Entendiéndose breve tiempo, hasta diez minutos, salvo que dicha ausencia cause perjuicios graves, en cuyo caso, la falta será considera como grave.

10. Negarse sin causa justificada en hasta en dos ocasiones a la utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene y resto de prendas de trabajo facilitadas por la empresa.

Artículo 35.-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un trimestre sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación. Será muy grave si la ausencia tuviere como resultado un muy grave perjuicio para la empresa.

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

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones. A los efectos de reincidencia, se considerará como tal, la comisión de tres faltas leves en el período de un trimestre.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada más de diez minutos y menos de ciento veinte minutos en la misma jornada, salvo que dicha abandono cause un perjuicio muy grave. En ese caso, la falta será considerada muy grave.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. Si dicha negligencia o imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, peligro de avería o incendio en las instalaciones o perjuicio muy grave a la empresa, será considerada falta muy grave.

8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa. Salvo que el perjuicio originado sea muy grave, en cuyo caso la falta será considerada muy grave.

9. La desobediencia o indisciplina 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 índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.

10. Negarse sin causa justificada a la utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene y resto de prendas de trabajo facilitadas por la empresa en tres ocasiones.

11. La utilización de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

12. Incumplir de una a tres ocasiones la normativa de seguridad alimentaria y/o de seguridad y salud.

13. La negativa sin causa justificada a la realización de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, salvo que dicha negativa cause un perjuicio muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada muy grave.

Artículo 36.-Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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 tres meses naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses naturales.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, 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 sus superiores o compañeros.

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

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

9. Fumar en todas las instalaciones de la empresa.

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

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

12. El acoso sexual.

13. El acoso moral o psicológico.

14. Incumplir de forma reiterada la normativa de seguridad alimentaria o de seguridad y salud, o la no utilización de forma reiterada de los equipos de protección en materia de seguridad e higiene y resto de prendas de trabajo que facilite la empresa. Se entiende por reiteración el incumplimiento en más de cuatro ocasiones.

15. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

16. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzcan un grave perjuicio para la empresa.

17. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas en la empresa para usos propios.

18. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con o sin la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta ajena o propia.

19. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

20. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o cosas.

21. Las agresiones y malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

22. La negativa sin causa justificada por parte del trabajador a realizar los cursos formativos que la empresa y/o la norma considera necesarios o indispensables para el desempeño de funciones en un puesto de trabajo concreto.

23. 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.

24. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como al aquella situación en que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza.

Artículo 37.-Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes: Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
b) Despido.

Artículo 38.-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 VIII. Seguridad y Salud

Artículo 39.-Norma general.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

Para la previsión de los riesgos la empresa y trabajadores harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañero o para terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 40.-Seguridad en el trabajo.

La empresa y los trabajadores se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

La empresa está obligada a implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, para lo que deberá realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan.

La organización de la prevención podrá hacerse por alguna de las modalidades que permita la normativa según los supuestos: Asunción por el empresario, designación de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno.

La empresa deberá cumplir la normativa sobre locales de trabajo y equipos de trabajo.

La empresa designará los Delegados de Prevención que correspondan conforme a la normativa vigente y en su caso, el Comité de Seguridad y Salud.

El empresario estará obligado a informar y formar suficientemente a sus trabajadores para que quede garantizada la seguridad laboral. Igualmente deberá adoptar las medidas de emergencia que sean precisas en función de la dimensión y actividad de los centros de trabajo.

Artículo 41.-Manipulación de alimentos.

A los efectos de dar cumplimiento a la normativa en materia higiénico-sanitarias sobre manipulación de alimentos, la empresa y a través de sus servicios médicos, podrán exigir a la contratación de los trabajadores o durante el período de prueba de los mismos, un examen médico a los solos efectos de detectar la posible existencia de enfermedades infecto-contagiosas que pudieran redundar en perjuicio de la salud de los consumidores. El personal afectado por el presente convenio que elabore, manipule o sirva alimentos deberá

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

contar con la debida formación en materia de manipulación de alimentos y gestión de alérgenos, lo que será acreditado documentalmente ante la empresa.

Artículo 42.-Higiene en las instalaciones.

Las instalaciones de la empresa 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 43.-Reconocimientos médicos.

El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una revisión médica general, adecuada al puesto de trabajo y suficiente, al menos una vez al año. La empresa procurará que la misma se lleve a efecto dentro de la jornada de trabajo. Los trabajadores sólo podrán rechazar la revisión si la normativa lo permite.

Artículo 44.-Servicios de higiene.

Las instalaciones de la empresa dispondrán de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Articulo 45.-Derecho a cambio de puesto de trabajo.

Previo informe médico la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, a partir de cuándo se detecte el embarazo, cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para la madre o el feto.

Artículo 46.-Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas de trabajo que la normativa exija y/o aquellas que el empresario estime convenientes para el desempeño de los distintos puestos de trabajo.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los trabajadores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 47.-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.

Capítulo IX. Representación de los Trabajadores y Derechos Sindicales

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 48. Representación de los trabajadores y derechos sindicales.

Con relación a la representación de los trabajadores y a los derechos sindicales, este convenio se remite al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo X. Política de Igualdad

Artículo 49.-Igualdad de oportunidades.

Las partes afectadas por este convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales por razones de sexo, estado civil edad, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad con la legislación vigente y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en la no igualdad de las condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas tendentes a corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I TABLAS SALARIALES I CONVENIO COLECTIVO CONSERVAS GARCIA NARVAEZ S.L DEL 2019 AL 2023.

TABLAS SALARIALES PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y EVENTUAL

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2019. DEL 1 DE ENERO DEL 2019 HASTA EL 31 DE MAYO DEL 2019

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,00	40,00	1.200,00	166,67	0,69	2,65	8,35
XIII	ENCARGADO SECCION	4,82	38,53	1.156,00	158,33	0,66	2,56	8,03
XIV	ESPECIALISTA	4,44	35,50	1.065,00	154,17	0,64	2,36	7,44
XV	AUXILIAR	3,85	30,83	925,00	154,17	0,64	2,05	6,54
XVI	GUARDA	3,85	30,83	925,00	154,17	0,64	2,05	6,54
XVII	AYUDANTE	3,75	30,00	900,00	150,00	0,63	1,99	6,37

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2019. DEL 1 DE JUNIO DEL 2019 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019

INCREMENTO DEL 0,5%

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,03	40,20	1.206,00	201,00	0,84	2,53	8,39
XIII	ENCARGADO SECCION	4,84	38,73	1.161,78	193,63	0,81	2,42	8,07
XIV	ESPECIALISTA	4,46	35,68	1.070,33	178,39	0,74	2,27	7,47
XV	AUXILIAR	3,87	30,99	929,63	154,94	0,65	2,06	6,58
XVI	GUARDA	3,87	30,99	929,63	154,94	0,65	2,06	6,58
XVII	AYUDANTE	3,77	30,15	904,50	150,75	0,63	2,00	6,40

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2020

INCREMENTO DEL 1%

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,08	40,60	1.218,06	203,01	0,85	2,55	8,47
XIII	ENCARGADO SECCION	4,89	39,11	1.173,40	195,57	0,81	2,45	8,15
XIV	ESPECIALISTA	4,50	36,03	1.081,03	180,17	0,75	2,28	7,54
XV	AUXILIAR	3,91	31,30	938,93	156,49	0,65	2,08	6,64
XVI	GUARDA	3,91	31,30	938,93	156,49	0,65	2,08	6,64
XVII	AYUDANTE	3,81	30,45	913,55	152,26	0,63	2,02	6,46

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2021

INCREMENTO DEL 1,2%

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,14	41,09	1.232,68	205,45	0,86	2,58	8,57
XIII	ENCARGADO SECCION	4,95	39,58	1.187,48	197,91	0,82	2,48	8,25
XIV	ESPECIALISTA	4,56	36,47	1.094,00	182,33	0,76	2,31	7,63
XV	AUXILIAR	3,96	31,67	950,20	158,37	0,66	2,10	6,72
XVI	GUARDA	3,96	31,67	950,20	158,37	0,66	2,10	6,72
XVII	AYUDANTE	3,85	30,82	924,51	154,09	0,64	2,05	6,54

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2022
INCREMENTO DEL 1,4%
PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,21	41,66	1.249,94	208,32	0,87	2,61	8,69
XIII	ENCARGADO SECCION	5,02	40,14	1.204,10	200,68	0,84	2,51	8,36
XIV	ESPECIALISTA	4,62	36,98	1.109,32	184,89	0,77	2,35	7,74
XV	AUXILIAR	4,01	32,12	963,50	160,58	0,67	2,13	6,81
XVI	GUARDA	4,01	32,12	963,50	160,58	0,67	2,13	6,81
XVII	AYUDANTE	3,91	31,25	937,45	156,24	0,65	2,07	6,63

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2023
INCREMENTO DEL 1,6%
PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE/ HORA	SALARIO BASE/DIA	SALARIO BASE/MENSUAL	PAGA EXTRA PRORRATEADA	PAGA EXTRA CALCULADA EN HORAS	VACACIONES CALCULADA EN HORAS	TOTAL HORA
XII	ENCARGADO GENERAL	5,29	42,33	1.269,94	211,66	0,88	2,66	8,83
XIII	ENCARGADO SECCION	5,10	40,78	1.223,37	203,89	0,85	2,54	8,49
XIV	ESPECIALISTA	4,70	37,57	1.127,07	187,84	0,78	2,38	7,86
XV	AUXILIAR	4,08	32,63	978,92	163,15	0,68	2,16	6,92
XVI	GUARDA	4,08	32,63	978,92	163,15	0,68	2,16	6,92
XVII	AYUDANTE	3,97	31,75	952,45	158,74	0,66	2,11	6,74

TABLAS SALARIALES PERSONAL FIJO

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2019. DEL 01 DE ENERO DEL 2019 HASTA EL 31 DE MAYO DEL 2019

PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	43,33	50,56	1.300,00	15.600,00	2.600,00	18.200,00	216,67	1.516,67
II	TECNICO TITULADO	41,67	48,61	1.250,00	15.000,00	2.500,00	17.500,00	208,33	1.458,33
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	40,00	46,67	1.200,00	14.400,00	2.400,00	16.800,00	200,00	1.400,00
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	38,33	44,72	1.150,00	13.800,00	2.300,00	16.100,00	191,67	1.341,67
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,67	42,78	1.100,00	13.200,00	2.200,00	15.400,00	183,33	1.283,33
VI	VENDEDOR	36,67	42,78	1.100,00	13.200,00	2.200,00	15.400,00	183,33	1.283,33
VII	ENCARGADO SECCION	38,53	44,96	1.156,00	13.872,00	2.312,00	16.184,00	192,67	1.348,67
VIII	ESPECIALISTA	35,50	41,42	1.065,00	12.780,00	2.130,00	14.910,00	177,50	1.242,50
IX	AUXILIAR	30,83	35,97	925,00	11.100,00	1.850,00	12.950,00	154,17	1.079,17
X	GUARDA	30,83	35,97	925,00	11.100,00	1.850,00	12.950,00	154,17	1.079,17
XI	AYUDANTE	30,00	35,00	900,00	10.800,00	1.800,00	12.600,00	150,00	1.050,00

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2019 DEL 1 DE JUNIO DEL 2019 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE 2019
INCREMENTO 0,5%
PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	43,55	50,81	1.306,50	15.678,00	2.613,00	18.291,00	217,75	1.524,25
II	TECNICO TITULADO	41,88	48,85	1.256,25	15.075,00	2.512,50	17.587,50	209,38	1.465,63
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	40,20	46,90	1.206,00	14.472,00	2.412,00	16.884,00	201,00	1.407,00
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	38,53	44,95	1.155,75	13.869,00	2.311,50	16.180,50	192,63	1.348,38
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,85	42,99	1.105,50	13.266,00	2.211,00	15.477,00	184,25	1.289,75
VI	VENDEDOR	36,85	42,99	1.105,50	13.266,00	2.211,00	15.477,00	184,25	1.289,75
VII	ENCARGADO SECCION	38,73	45,18	1.161,78	13.941,36	2.323,56	16.264,92	193,63	1.355,41
VIII	ESPECIALISTA	35,68	41,62	1.070,33	12.843,90	2.140,65	14.984,55	178,39	1.248,71
IX	AUXILIAR	30,99	36,15	929,63	11.155,50	1.859,25	13.014,75	154,94	1.084,56
X	GUARDA	30,99	36,15	929,63	11.155,50	1.859,25	13.014,75	154,94	1.084,56
XI	AYUDANTE	30,15	35,18	904,50	10.854,00	1.809,00	12.663,00	150,75	1.055,25

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2020
INCREMENTO 1%
PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	43,99	51,32	1.319,57	15.834,78	2.639,13	18.473,91	219,93	1.539,49
II	TECNICO TITULADO	42,29	49,34	1.268,81	15.225,75	2.537,63	17.763,38	211,47	1.480,28
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	40,60	47,37	1.218,06	14.616,72	2.436,12	17.052,84	203,01	1.421,07
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	38,91	45,40	1.167,31	14.007,69	2.334,62	16.342,31	194,55	1.361,86
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	37,22	43,42	1.116,56	13.398,66	2.233,11	15.631,77	186,09	1.302,65
VI	VENDEDOR	37,22	43,42	1.116,56	13.398,66	2.233,11	15.631,77	186,09	1.302,65
VII	ENCARGADO SECCION	39,11	45,63	1.173,40	14.080,77	2.346,80	16.427,57	195,57	1.368,96
VIII	ESPECIALISTA	36,03	42,04	1.081,03	12.972,40	2.162,07	15.134,47	180,17	1.261,21
IX	AUXILIAR	31,30	36,51	938,93	11.267,12	1.877,85	13.144,97	156,49	1.095,41
X	GUARDA	31,30	36,51	938,93	11.267,12	1.877,85	13.144,97	156,49	1.095,41
XI	AYUDANTE	30,45	35,53	913,55	10.962,54	1.827,09	12.789,63	152,26	1.065,80

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2021
INCREMENTO 1,2%
PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	44,51	51,93	1.335,40	16.024,86	2.670,81	18.695,67	222,57	1.557,97
II	TECNICO TITULADO	42,80	49,93	1.284,04	15.408,43	2.568,07	17.976,50	214,01	1.498,04
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	41,09	47,94	1.232,68	14.792,12	2.465,35	17.257,47	205,45	1.438,12
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	39,38	45,94	1.181,32	14.175,81	2.362,64	16.538,45	196,89	1.378,20
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	37,67	43,94	1.129,96	13.559,50	2.259,92	15.819,42	188,33	1.318,29
VI	VENDEDOR	37,67	43,94	1.129,96	13.559,50	2.259,92	15.819,42	188,33	1.318,29
VII	ENCARGADO SECCION	39,58	46,18	1.187,48	14.249,77	2.374,96	16.624,73	197,91	1.385,39
VIII	ESPECIALISTA	36,47	42,54	1.094,00	13.128,03	2.188,00	15.316,03	182,33	1.276,34
IX	AUXILIAR	31,67	36,95	950,20	11.402,37	1.900,39	13.302,76	158,37	1.108,56
X	GUARDA	31,67	36,95	950,20	11.402,37	1.900,39	13.302,76	158,37	1.108,56
XI	AYUDANTE	30,82	35,95	924,51	11.094,15	1.849,03	12.943,18	154,09	1.078,60

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2022
INCREMENTO 1,4%
PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	45,14	52,66	1.354,10	16.249,15	2.708,19	18.957,34	225,68	1.579,78
II	TECNICO TITULADO	43,40	50,63	1.302,02	15.624,20	2.604,03	18.228,23	217,00	1.519,02
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	41,66	48,61	1.249,94	14.999,25	2.499,88	17.499,13	208,32	1.458,26
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	39,93	46,58	1.197,86	14.374,30	2.395,72	16.770,02	199,64	1.397,50
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	38,19	44,56	1.145,78	13.749,35	2.291,56	16.040,91	190,96	1.336,74
VI	VENDEDOR	38,19	44,56	1.145,78	13.749,35	2.291,56	16.040,91	190,96	1.336,74
VII	ENCARGADO SECCION	40,14	46,83	1.204,10	14.449,26	2.408,21	16.857,47	200,68	1.404,79
VIII	ESPECIALISTA	36,98	43,14	1.109,32	13.311,79	2.218,63	15.530,42	184,89	1.294,20
IX	AUXILIAR	32,12	37,47	963,50	11.562,03	1.927,01	13.489,04	160,58	1.124,09
X	GUARDA	32,12	37,47	963,50	11.562,03	1.927,01	13.489,04	160,58	1.124,09
XI	AYUDANTE	31,25	36,46	937,45	11.249,44	1.874,91	13.124,34	156,24	1.093,70

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2023
INCREMENTO 1,6%
PERSONAL FIJO

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO DIA INCL.P.E	SALARIO BASE/ MENSUAL	SALARIO ANUAL	2.P.EXTRAS (30*2)	SALARIO ANUAL	PRORRATEO P.EXTRAS 12 MESES	SALARIO MES BRUTO INCL.PAGAS EXTRAS.
I	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	45,86	53,50	1.375,77	16.509,19	2.751,53	19.260,72	229,29	1.605,06
II	TECNICO TITULADO	44,10	51,44	1.322,85	15.874,23	2.645,70	18.519,93	220,48	1.543,33
III	JEFE ADMINISTRACION-COMERCIAL-PRODUCCION	42,33	49,39	1.269,94	15.239,27	2.539,88	17.779,15	211,66	1.481,60
IV	VIAJANTE-CONDUCTOR	40,57	47,33	1.217,03	14.604,31	2.434,05	17.038,36	202,84	1.419,86
V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	38,80	45,27	1.164,11	13.969,35	2.328,22	16.297,57	194,02	1.358,13
VI	VENDEDOR	38,80	45,27	1.164,11	13.969,35	2.328,22	16.297,57	194,02	1.358,13
VII	ENCARGADO SECCION	40,78	47,58	1.223,37	14.680,39	2.446,73	17.127,12	203,89	1.427,26
VIII	ESPECIALISTA	37,57	43,83	1.127,07	13.524,83	2.254,14	15.778,97	187,84	1.314,91
IX	AUXILIAR	32,63	38,07	978,92	11.746,99	1.957,83	13.704,82	163,15	1.142,07
X	GUARDA	32,63	38,07	978,92	11.746,99	1.957,83	13.704,82	163,15	1.142,07
XI	AYUDANTE	31,75	37,04	952,45	11.429,39	1.904,90	13.334,29	158,74	1.111,19

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jaén, a 03 de abril de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2019-1480
Verificable en https://bop.dipujaen.es