



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2019, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo Aleia Roses, S.L.U..

Visto el texto del convenio colectivo de Aleia Roses, S.L.U., suscrito de una parte por los miembros del Comité de Empresa adscritos al sindicato U.G.T., y de otra por la representación de la empresa, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 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,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO DE ALEIA ROSES 2018-2020

Artículo 1.- Determinación de las partes

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los miembros del Comité de Empresa de Aleia Roses, SLU adscritos al sindicato UGT y la representación de la empresa Aleia Roses, SLU en Soria.

Artículo 2.- Ámbito personal y territorial

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo de Aleia Roses, SLU sito en la provincia de Soria y afectará a todo el personal laboral.

Artículo 3.- Vigencia y denuncia del Convenio.

Este acuerdo estará en vigor desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, y al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 4.- Comisión Paritaria de Seguimiento.

Se acuerda la composición de una Comisión Paritaria de Seguimiento formada por tres representantes de la empresa y por tres representantes del personal.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente convenio.
- 2.- Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
- 3.- Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.



4.- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.

5.- Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los trabajadores.

En caso de conflicto, las personas promotoras del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión Paritaria o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Los acuerdos de la Comisión interpretativos de este Convenio tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada. Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente. En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales.

Artículo 5.- Derechos sindicales.

En lo referente a derechos sindicales, ambas partes se remiten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se establece que la empresa permitirá la acumulación anual de las horas sindicales de las que dispone cada miembro del Comité de Empresa en la misma candidatura en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar a la misma las del delegado o delegada sindical.

Artículo 6.- Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, género, nacionalidad, religión, pertenencia étnica, estado civil, condición social, ideas políticas y afiliación a algún sindicato, orientación sexual y discapacidad, y a velar por el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

En cuanto a los permisos de lactancia, maternidad, paternidad se regulará en el Plan de Igualdad, atendiendo a lo contemplado en la legislación vigente.

Se acuerda la composición de una Mesa Paritaria de Igualdad para vigilar el cumplimiento de este artículo.

Artículo 7.- Jornada Laboral. Distribución irregular de la jornada. Horarios y Turnos.

Se mantiene la jornada laboral en cómputo anual recogida en el convenio sectorial, siendo a fecha de la firma de este acuerdo de 1.790 horas. A partir del día 1 de enero de 2.019, esta jornada anual se establecerá en 1.775 horas.

La empresa podrá establecer hasta un máximo del 10% de jornada irregular para elaborar los calendarios y turnos de trabajo, según lo establecido al respecto en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa se compromete a comunicar cualquier cambio en los calendarios o turnos con cinco días de antelación; salvo en aquellas circunstancias sobrevenidas de difícil previsión.

El Calendario Laboral se negociará en la Comisión Paritaria en el último trimestre del año, y será obligatorio su publicación antes del 1 de enero del año de aplicación. Se dispondrá de dos días de libre disposición durante cada uno de los años de vigencia del Convenio. Si como

BOPSO-12-30012019



consecuencia del calendario laboral existiese un exceso de horas, se negociará cada año su compensación mediante días adicionales de libre disposición.

El personal empleado de las áreas de Invernadero, Clasificación y Empaque, Scouting, Espray, Higiene y Mantenimiento está sujetos a turnos y su jornada laboral incluye sábados, domingos y festivos. Estos turnos se comunicarán al personal por escrito con antelación suficiente.

Se respetará el derecho del personal recogido en el convenio colectivo de disfrutar al menos de 16 domingos. Cuando no puedan mantenerse estos descansos, la empresa abonará la cantidad de 27 euros brutos por domingo no descansado a partir del 17 domingo trabajado. Cada festivo trabajado, se compensará con la cantidad de 50 euros brutos. El abono de los domingos y festivos no descansados, según los criterios mencionados, se hará en la nómina del mes correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de los descansos mínimos previstos en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

Son aquellas que el personal deba realizar fuera de su jornada laboral establecida en el calendario.

El abono de éstas se realizará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculada esta dividiendo el salario bruto anual fijo del trabajador o trabajadora entre el número de horas acordadas en el calendario del año correspondiente.

Artículo 9.- Antigüedad.

Como compensación a la permanencia en la empresa el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este Convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%).

Artículo 10.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, entendiéndose como tales los que lo sean para cada trabajador o trabajadora según su calendario de trabajo, debidamente comunicado por la empresa.

El disfrute de esas vacaciones deberá realizarse en el año correspondiente o antes del día 31 de enero del año siguiente; día a partir del cual las vacaciones quedarán canceladas; salvo para aquellos supuestos contemplados en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad de la producción.

Artículo 11.- Permisos retribuidos.

El personal empleado, 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, y/o pareja de hecho registrada y certificada en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia. Esta licencia de matrimonio o pareja de hecho sólo se podrá conceder cada seis años.

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo/a, de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as.

d) Un día por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



e) Para los supuestos incluidos en los puntos b. y c. si se necesitara hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, o fuera de la provincia siempre que el ingreso hospitalario supere las 24 horas, los permisos se aumentarán en dos días más de lo indicado en cada caso.

f) Un día por traslado del domicilio permanente habitual. Para disfrutar de este permiso, se aportará certificado de empadronamiento o contrato de alquiler.

g) El tiempo imprescindible para asistencia a consultas médicas y especialistas de la Seguridad Social, debidamente justificados.

h) Si por alguno de los motivos anteriores el personal ha de realizar desplazamientos intercontinentales, podrá solicitar cinco días adicionales no retribuidos junto a los mencionados en el presente artículo.

En cualquier caso, los permisos retribuidos se adaptarán a lo contemplado en la legislación vigente aplicable.

Artículo 12.- Excedencias.

- Excedencias voluntarias:

El personal laboral con un año de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

- Excedencia por cuidado de hijos/as:

El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

- Excedencia por cuidado de familiares:

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 13.- Compensación por enfermedad común y accidente no laboral.

El personal empleado que se halle en situación de baja o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del primer día de su primer periodo de baja anual y por el periodo de tres meses la totalidad de su salario base siendo con cargo a la empresa la diferencia que exista entre este y la prestación económica que percibiera de la Seguridad Social. A partir de los tres meses, el personal laboral percibirá solamente la prestación económica de la Seguridad Social, sin que tenga derecho a cantidad alguna de la empresa.

Si el índice de absentismo en el total de la empresa supera el 4%, a partir del segundo periodo de baja anual y sucesivos, no se percibirá compensación alguna los tres primeros días de baja; percibiendo a partir del tercer día y por el periodo máximo de tres meses la totalidad de su salario base siendo a cargo de la empresa la diferencia que exista entre este y la prestación de la Seguridad Social. A partir de los tres meses, el personal laboral percibirá solamente la prestación económica de la Seguridad Social, sin que tenga derecho a cantidad alguna a cargo de la empresa.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá la totalidad del salario base desde el primer día.

BOPSO-12-30012019



El pago de los complementos de IT contemplados en este artículo está condicionado al cumplimiento estricto de los plazos de entrega de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implicará la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios son:

- Parte médico de baja y confirmación: el personal remitirá a la empresa una copia en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de expedición. El parte se entregará en el Servicio Médico de Empresa; y en caso necesario al supervisor o responsable de turno.

- Parte médico de alta: el personal remitirá una copia a la empresa en el plazo de 24 horas siguientes desde su expedición.

Artículo 14.-Póliza de accidentes.

La empresa procederá con efecto inmediato a la firma de este convenio a concertar una póliza de Seguro que cubra a su personal laboral en caso de accidente de trabajo por la cuantía de 30.050,61 euros para las contingencias de muerte y de invalidez permanente absoluta.

El personal tendrá derecho a la cobertura de esta póliza a partir del décimo día desde su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la empresa a partir del décimo día desde que ésta concierte la póliza.

Artículo 15.- Régimen Disciplinario.

Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del personal que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas a continuación:

I. Faltas Leves:

a) No notificar a la empresa, en los plazos establecidos en el Artículo 13 del presente Convenio las bajas por incapacidad.

b) Descuidos en la conservación del material que se tiene a cargo, del equipo de protección individual y de la ropa de trabajo.

c) Una falta de puntualidad injustificada en el periodo de un mes.

d) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

e) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de treinta días. Si se hubiera producido alguna falta de asistencia injustificada en el mes inmediatamente anterior, la falta será considerada como grave.

II. Faltas Graves:

a) De dos a tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de 30 días sin causa justificada.

c) Contribuir o simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o salida del trabajo.

d) Imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el personal o sus compañeros/as, o si supone riesgo de avería de las instalaciones o materiales.

e) Incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a personas.

f) Doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.

g) Faltas de respeto en materia grave a compañeros/as o mandos de la empresa.

h) Consumo de tabaco en el interior de las instalaciones y fuera de las zonas exteriores habilitadas para ello.



- i) Desobediencia de las órdenes e instrucciones recibidas.
- j) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante una hora o más de la jornada.

III. Faltas Muy Graves:

a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros/as o de cualquier otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

b) Indisciplina o desobediencia.

c) Reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes.

d) Falta de asistencia al trabajo de tres días o más días de forma consecutiva en un período de treinta días sin justificación.

e) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.

f) Disminución voluntaria en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo.

g) Embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

h) Todas las causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

IV. Sanciones:

La empresa impondrá al personal, en función de la calificación de las faltas cometidas, las sanciones siguientes:

a) Por Faltas Leves:

i. Amonestación por escrito.

ii. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

b) Por Faltas Graves:

i. Amonestación por escrito.

ii. Suspensión de Empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por Faltas muy graves:

i. Suspensión de Empleo y sueldo de 16 a 30 días.

ii. Despido disciplinario.

Procedimiento Sancionador:

Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

La imposición de sanciones a los representantes legales se tramitará expediente contradictorio en el cual será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.

Todas las sanciones podrán ser ejecutadas desde el momento en que se notifiquen al trabajador o trabajadora sancionados, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados del puesto de trabajo, la



prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

La empresa sancionará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los perjuicios creados y la responsabilidad del trabajador de acuerdo con su puesto de trabajo.

Artículo 16.- Clasificación profesional y sistemas de promoción interna.

Se establecen los siguientes Grupos y Categorías Profesionales y descripción de cada una:

GRUPO PROFESIONAL UNO.

Se incluyen en este grupo al Personal Técnico y Administrativo:

- Personal Técnico.
- Oficial de 1º Administrativo.
- Oficial de 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL DOS.

1. Especialista de 1ª

Descripción para trabajos en invernadero:

- Experiencia de 1 año en corte y labores culturales.
- Experiencia y calidad contrastada en todos los cortes. Interpretar adecuadamente las instrucciones de los responsables sobre las características de las flores a cortar. En concreto:

Corte de Cosecha:

Identificación del grado de apertura según las indicaciones de los responsables.

Identificación de la localización de las yemas para producción.

Corte en la tercera yema, sin dejar más de un centímetro de madera.

Corte en Bending:

Identificación de los tallos procedentes de vending.

Identificación del corte en nudillo.

Corte de rebaje o undercut:

Identificación de la altura de corte.

Identificación de la jerarquía de corte en ramas con varios tallos.

- Experiencia y calidad contrastada en todas las labores culturales:

Desbrotado o Plauzaen.

Agobio o Bending.

Descabezado o Pinching.

Aclarado.

- Conocimiento de las siguientes plagas:

Araña roja.

Pulgón.

Trips.

Mosca Blanca

Oruga.

BOPSO-12-30012019



- Conocimiento de las siguientes enfermedades:

Oidio.

- Aplicación de las tareas de control biológico de plagas y enfermedades con los requisitos de calidad y rendimiento que establezca para cada tratamiento el responsable de Lucha Integrada.

- Rendimiento en corte y labores culturales de acuerdo con la programación de trabajos del invernadero. En la jornada media de trabajo el Especialista de 1ª puede completar con la calidad requerida los cortes comerciales y las labores culturales para mantener la producción constante.

- Cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y ausencia de expedientes sancionadores o de faltas injustificadas en el último año.

Descripción para trabajos en Clasificación y Empaque:

- Experiencia de 1 año en el puesto de trabajo.

- Capacidad para identificar todas las calidades: A1, A2, B y rechazo.

- Capacidad para identificar los defectos que determinan el rechazo o el cambio de calidad, en concreto:

Daños por plagas (Trips, araña roja, pulgón, oruga).

Daños por enfermedad (oídio).

Daños mecánicos.

Defectos de forma en la flor.

Tallos débiles o torcidos.

Coloración anómala (pétalos negros, violetas)

Exceso de brotes laterales.

- Capacidad para identificar y eliminar hojas o brotes incompatibles con la calidad en proceso.

- Rendimiento acorde con la capacidad de las máquinas de clasificación.

- Cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y ausencia de expedientes sancionadores o de faltas injustificadas en el último año.

2. Especialista de 2ª

Descripción para trabajos en Invernadero:

- Experiencia de 1 año en corte y labores culturales.

- Experiencia y calidad contrastada en corte de cosecha. Interpretar adecuadamente las instrucciones de los responsables sobre las características de las flores a cortar. En concreto:

Corte de Cosecha:

Identificación del grado de apertura según las indicaciones de los responsables.

Identificación de la localización de las yemas para producción.

Corte en la tercera yema, sin dejar más de un centímetro de madera.

Corte en Bending:

Identificación de los tallos procedentes de vending.

Identificación del corte en nudillo.

Corte de rebaje o undercut:

Identificación de la altura de corte.

Identificación de la jerarquía de corte en ramas con varios tallos.

BOPSO-12-30012019



- Experiencia y calidad contrastada en todas las labores culturales:

Desbrotado o Plauzaen.

Agobio o Bending.

Descabezado o Pinching

Aclarado

- Conocimiento de las siguientes plagas:

Araña roja.

Pulgón.

Trips.

- Aplicación de las tareas de control biológico de plagas y enfermedades con los requisitos de calidad y rendimiento que establezca para cada tratamiento el responsable de Lucha Integrada.

- Rendimiento en corte y labores culturales de acuerdo con la programación de trabajos del invernadero.

- Dedicación a corte inferior al 60% de su jornada.

- Cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y ausencia de expedientes sancionadores o de faltas injustificadas en el último año.

Descripción para trabajos en Clasificación y Empaque:

- Experiencia de 1 año en el puesto de trabajo.

- Capacidad para identificar todas las calidades, aperturas, productos y longitudes clasificados.

- Capacidad para identificar los defectos que determinan el rechazo o el cambio de calidad, en concreto:

Daños por plagas (Trips, araña roja, pulgón, oruga)

Daños por enfermedad (oídio)

Falta de homogeneidad.

Daños mecánicos.

Altura desigual.

Defectos en el folie.

- Capacidad para poner en marcha y detener las máquinas implicadas en el proceso de sellado de los ramos; así como de cambiar los fungibles de las mismas (Folie, cuerdas, gomas, etc.)

- Rendimiento acorde con la capacidad de las máquinas.

- Cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y ausencia de expedientes sancionadores o de faltas injustificadas en el último año.

3. *Personal no cualificado de invernadero, clasificación y empaque.*

- Personal operario en fase formación en labores culturales, aplicación de medios de lucha integrada y corte.

- Dedicación a corte inferior al 30% del promedio de su jornada.

- Personal operario en fase formación en identificación de calidades, aperturas, productos y longitudes.

- Formación en manipulación de las máquinas implicadas en el proceso de sellado de los ramos.

PLAN DE PROMOCIONES:



1. El personal de invernadero o empaquetado de nueva contratación se incorporan como Personal No cualificado, por un periodo mínimo de seis meses.

2. Tras ese periodo, serán evaluados por el Personal Supervisor correspondiente quien tras verificar las competencias requeridas propondrá promoción a la siguiente categoría de aquellos cuya evaluación sea positiva. Para aquellos cuya evaluación sea negativa, no podrá volverse a evaluar hasta transcurrido un nuevo periodo de seis meses.

3. Los Especialistas de 2ª de Invernadero o Clasificación requieren al menos 1 año de experiencia y conocimiento contrastado de las funciones descritas con anterioridad, antes de poder ser evaluados.

4. Con una periodicidad anual, el departamento de Recursos Humanos comunicará el número de posiciones vacantes en el siguiente nivel y se procederá a la evaluación de los empleados que cumplan los requisitos por parte de su supervisor.

5. El número de vacantes convocadas en el siguiente nivel se cubrirá estrictamente por orden de evaluación de mayor a menor.

6. El proceso de promoción será tutelado por la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 17.- Política Retributiva:

Con el objetivo de motivar y mantener a la plantilla, Aleia Roses, SLU ha diseñado una política retributiva que pretende ser competitiva y atractiva en la provincia de Soria y que promociona el trabajo en equipo, la productividad y la calidad mediante la aplicación del concepto de retribución variable.

a) Tablas Salariales.

Se detallan los salarios brutos anuales para cada categoría que será de aplicación a la firma del presente Convenio Colectivo. Dicho salario bruto anual incluye las tres pagas extraordinarias explicadas en el apartado b. de este artículo. Ver Anexo I.

Estas tablas se verán actualizadas el día 1 de enero de 2019 con un incremento mínimo del 3% y máximo del 4%, en función de la consecución de los objetivos de productividad, calidad y absentismo que serán comunicados a la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo y el 1 de enero de 2020 con un incremento mínimo del 2% y máximo del 3%, en función de la consecución de los objetivos de Productividad, Calidad y Absentismo que serán comunicados a la Comisión Paritaria antes de final del mes de enero de 2020.

b) Pagas Extraordinarias.

El personal afectado por este convenio devengará tres gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una. La primera se abonará el día 20 de Julio y la segunda el día 20 de diciembre de cada año. Se abonará una tercera paga extraordinaria (San Isidro) de 30 días del salario base prorrateada en los doce meses del año.

Las pagas extraordinarias de Julio y diciembre podrán ser prorrateadas de común acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Bonus por productividad.

Se establece un Bonus Mensual por productividad cuya fórmula de cálculo se negociará y se aprobará por la Comisión Paritaria anualmente.

d) Complemento por trabajo nocturno.

BOPSO-12-30012019



Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las 22 horas y las 6 de la mañana. El personal que haya de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un suplemento del 20% sobre su salario base.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Artículo 18.- Prevención de Riesgos Laborales.

Ambas partes asumen de común acuerdo la política de Prevención de Riesgos Laborales implementada por la empresa que se transcribe a continuación:

a) Política de prevención de riesgos laborales

Aleia Roses SLU considera objetivo esencial proteger a las personas que desarrollan su actividad en la Empresa frente a los Riesgos laborales, de modo que satisfaga su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por ello establece y documenta la presente Política de Prevención como modelo de desempeño de sus actividades y referente para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante esta política la empresa ha asumido el compromiso de:

- Analizar los procedimientos, sus procesos, las técnicas, los medios y las materias primas en orden a eliminar, reducir o controlar los distintos tipos de riesgos laborales concurrentes.
- Garantizar la información general al personal a través de sus representantes, así como también la información directa de los riesgos específicos que afecten a sus respectivos puestos de trabajo o funciones y de las medidas de aplicación y prevención aplicables a dichos riesgos.
- Garantizar la consulta del personal y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar al personal una formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, suficiente y adecuada para el correcto desarrollo de sus trabajos.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para el cumplimiento de la actividad preventiva.
- Cumplir con la legislación aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros requisitos de seguridad y salud en el Trabajo que la Organización suscriba. Mantener la información correspondiente disponible y convenientemente actualizada.
- Desarrollar, implantar y revisar periódicamente el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo adecuado a nuestra Organización además de adoptar medidas que permitan mejorar continuamente la eficacia de dicho sistema.
- Esta política se mantiene e impulsa en todo momento con el compromiso de toda la línea ejecutiva en esta materia, se motivará y exigirá a cada integrante de esta el adecuado cumplimiento, según su nivel dentro de la organización, de sus funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales.

Como responsable máximo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud implantado en la Empresa la Dirección de Aleia Roses, SLU confiere al Director/a de RRHH su representación con la autoridad necesaria para lograr su desarrollo y aplicación.

Para asegurar su continua adecuación e idoneidad a los cambios que se produzcan, la Dirección revisará periódicamente la Política y los Objetivos del Sistema y procurará los medios necesarios para su conocimiento por parte de todas las partes interesadas.



b) Organización preventiva

Aleia Roses, SLU dispone de la organización preventiva necesaria para velar por la Seguridad y Salud del personal laboral, facilitando cuantos medios sean necesarios para el aseguramiento de sus fines. Dicha organización cumplirá lo establecido en el R.D. 39/1007, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Evaluación de riesgos.

En función de los perfiles de los diferentes puestos de trabajo, la empresa realiza la oportuna Evaluación de riesgos, para estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, igualmente se determinan las medidas de prevención correspondientes para realizar un control efectivo de los mismos.

d) Planificación preventiva.

La actividad preventiva con objeto de controlar y reducir los riesgos que no haya sido posible eliminar, se realiza conforme a un orden de prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

e) Vigilancia de la salud.

Aleia Roses, SLU garantiza al personal empleado un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de la evaluación sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal laboral para verificar si el estado de salud del personal laboral puede constituir un peligro para él mismo para otras personas.

Por parte de los cuadros profesionales que se encargan de la gestión de Medicina Laboral y en función de la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo, se elaboran los oportunos protocolos específicos para la realización de las Evaluaciones de Salud del personal laboral, estableciendo la periodicidad de su realización.

Con carácter general se establece como obligatoria la Evaluación de la Salud a la incorporación del trabajador o trabajadora en la empresa, debido a la necesidad de conocer la Aptitud del Trabajador/a para el desempeño del puesto (Punto 4. Art 22, Ley 31/1995). Igualmente, la Aptitud del trabajador/a será revisada en el caso de cambio de puesto de trabajo.

Igualmente se realizan actualizaciones de los reconocimientos médicos de salud al personal que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as.

f) Vestuario laboral y equipos de protección individual.

Aleia Roses SLU, proporciona al personal que así está determinado, vestuario laboral y Equipos de Protección Individual, de acuerdo con las indicaciones que al respecto se encuentran reflejadas en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y directrices internas al respecto. Las determinaciones de las dotaciones de este material tienen la supervisión de los Delegados/as de Prevención a través de los acuerdos adoptados al respecto en el Comité de Seguridad y Salud.

El personal está obligado a su uso durante la jornada laboral, siguiendo las indicaciones que reciban al respecto. De la misma manera, el personal empleado está obligado a seguir las instrucciones de conservación y lavado del vestuario.

BOPSO-12-30012019



g) Formación e información del personal.

Todo trabajador o trabajadora de alta en Aleia Roses, SLU, tras la firma de su contrato, recibe información y formación de riesgos y medidas preventivas correspondientes a su puesto de trabajo en cumplimiento de lo establecido en el Art. 19 de la Ley 31/1995.

h) Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité se reúne con periodicidad mensual.

Artículo 19.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el Art. 82.3 del E.T. se podrá proceder por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a materias de

- Jornada Laboral, Horarios y Turnos.
- Política retributiva.
- Compensación por enfermedad común y accidentes.

Para ello, previamente se desarrollará un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del E.T con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los representantes de los trabajadores su intención de iniciar este procedimiento y les comunicará el inicio del periodo de consultas.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores siempre que representen a la mayoría de los trabajadores del centro.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo 1 y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria de seguimiento del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Servicio Regional de Relaciones Laborales.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.



Artículo 20.- *Compensación y Absorción.*

Las condiciones económicas pactadas absorberán cualquier otra que por disposición legal futura implique la creación de nuevos conceptos retributivos o mejora de los existentes. Únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total anual del presente Convenio.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen, respetándose dichas situaciones, que se mantendrán estrictamente “ad personam”, con la creación de un complemento personal que será absorbible con las futuras modificaciones que se produzcan como consecuencia de variaciones de nivel o categoría.

Artículo 21.- *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Valoradas en su conjunto compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicadas por la empresa con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponga la nulidad de todo el convenio.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

<i>Grupos</i>	<i>Bruto anual enero 2018 (€)</i>	<i>Desde septiembre de 2018(+3%) (€)</i>
Grupo profesional 1- Personal Técnico y administrativo		
Personal Técnico	16.807,70	17.311,93
Jefe /a de oficina	16.425,50	16.918,27
Oficial 1ª Administrativo	16.056,95	16.538,66
Oficial 2ª Administrativo	15.674,75	16.144,99
Auxiliar Administrativo	15.288,00	15.746,64
Grupo profesional 2- Personal operario		
Supervisores/as, encargados/as o jefes/as de equipo	14.901,25	15.348,29
Especialistas de 1ª Invernadero; Clasificación; Plagas	13.763,75	14.176,66
Especialistas de 2ª Invernadero, Clasificación, Plagas	13.408,85	13.811,12
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	13.763,75	14.176,66
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	13.408,85	13.811,12
Personal no cualificado	12.630,80	13.009,72

Soria, 22 de enero de 2019.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano.