JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Provincial de Córdoba

Núm. 6.152/2013

Convenio o Acuerdo: Industrias del Aceite
Expediente: 14/01/0142/2013
Fecha: 09/07/2013
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Juan Luis Luque Barona
Código: 14000265011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivos de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

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.

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

Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

En Córdoba, siendo las diez horas del día 3 de julio de 2013, se reúnen los señores relacionados a continuación, miembros que conforman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba, en las instalaciones de la Confederación de Empresarios de Córdoba situadas en Avda. del Gran Capitán, 12 de la ciudad de Córdoba.

ASISTENTES:

PARTE EMPRESARIAL.

Por la Asociación Empresarial de Almazaras Industriales de la Provincia de Córdoba (ACORA): D^a. Macarena Sánchez del Águila y D. Blas Francisco Muñoz Relano.

Asesores: D. Antonio Arroyo Díaz y D. Juan Luis Luque Barona.

Por la Asociación de Empresas Fabricantes y de Servicios de Córdoba (ASFACO): D. Francisco de Asís Chocán Domínguez.

Asesor: D. Javier Giménez Rodríguez-Sedano.

PARTE SOCIAL

Por U.G.T.: D. Pedro Luque Aguilar, D. Teodoro Gómez Hoyo,

D. Alfonso Ruiz González, D. Antonio Alcaide Rosales, D. Ángel Cuevas Álvarez y D. Antonio García Solís.

Asesores: D^a María Trujillo Callialta, D^a Olivia Baena Cobos, D. Rafael García Martín y D. Carlos Bahamonde García.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector.

El sindicato CCOO no comparece en el acto de firma, al haberse negado a suscribir el acuerdo, tal y como se manifestó y fue reflejado en el acta de acuerdos de 24 de junio de 2013. El sindicato UGT hace entrega de certificación del Centro de mediación Arbitraje y Conciliación dependiente de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que lo acredita con representatividad suficiente para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2010 a 2014, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

Segundo: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Tercero: Facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las once horas y treinta minutos del día arriba indicado.

Por la Asociación Empresarial de Almazaras Industriales de la Provincia de Córdoba, hay varias firmas.- Por ASFACO, hay varias firmas.- Por UGT, hay varias firmas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2010-2014

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio tiene carácter provincial. Es de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal sea la industria del aceite y sus derivados, en Córdoba y su provincia, incluidas las cooperativas y las almazaras agrícolas.

Se definen como actividades incluidas en este Convenio las siguientes:

- Almazaras
- Extractoras
- Envasadoras
- Molturación
- Desdobladoras
- Transformación de grasas comestibles y grasas industriales
- Hidrogenación
- Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- Cooperativas olivares y cooperativas envasadoras
- Refinerías
- Destilerías de glicerina.
- Fábricas de jabón
- Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- Estaciones de descarga de aceites a granel
- Exportadores de aceites

- Importadores de semillas y productos oleaginosos
- Aderezadores de aceituna
- Almacenistas de aceituna
- Envasadores de aceituna
- Exportadores de aceituna
- Minoristas exclusivos de aceites y jabones.
- Así como todas las actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de dichos productos.

Como trabajadores y trabajadoras, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, serán todas y todos los que presten sus servicios profesionales en las industrias antes relacionadas, estando únicamente excluidos aquellos que desempeñen funciones de alta dirección.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años. Entrando en vigor el 1.º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del Convenio, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.

Una vez denunciado en tiempo y forma las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 3. Absorción y compensación

Las mejoras y remuneraciones económicas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas en cómputo anual, excepto el plus de transporte con las establecidas en éste, acomodándose los conceptos retributivos que se supriman a los de nueva creación.

Artículo 4. Garantías individuales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que puedan entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores o trabajadoras que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados.

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria

Las normas del presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas que las contenidas en las disposiciones legales vigentes.

El presente Convenio y los Anexos que en él se indican forman un todo orgánico e indivisible, que en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad, con exclusión de otros. Cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 6. Comisión Paritaria de control e interpretación

Para la interpretación y aplicación del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones firmantes del convenio en función de su porcentaje de representatividad sindical en el sector y tres representantes de la Empresa.

La competencia de esta comisión se extiende a todas las cues-

tiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y, singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio se resolverán, en primera instancia, mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), para ello se redactará un «acta de disconformidad» firmada por las partes que, al menos, tendrán el siguiente contenido:

- Fecha de inicio de las deliberaciones.
- Punto o puntos objeto del debate.
- Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.
- Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deban dirimir la controversia, caso de rechazarse esta posibilidad quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial.

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación-mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

Capítulo II - Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo

De acuerdo con las disposiciones en vigor, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de las Empresas, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode a su desarrollo industrial y comercial.

Es facultad de la Dirección de las Empresas, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana y profesional, todo ello previa información al Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa, antes de decidir, informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre las siguientes cuestiones:

- Implantación, o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.
- Modificación de la jornada o del horario, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo establecido en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 8. Plena ocupación

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador o trabajadora en el desempeño de su específica su función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora, podrá en-

cargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Artículo 9. Movilidad funcional

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del grupo profesional, desarrollado en artículo 17 del presente Convenio.

a) Trabajos de categoría superior:

Todo trabajador o trabajadora que realice trabajos de superior categoría durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos al año y ocho durante dos años, tendrá derecho al salario correspondiente y a que se le reconozca la categoría superior en la que ha estado prestando su actividad, salvo que se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se considerará como día completo si se desempeña dicho trabajo durante el tiempo igual o superior a la mitad de la jornada laboral.

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de categoría superior se le abonará el salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

b) Trabajo de categoría inferior:

La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica de trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de sus retribución y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior y por un plazo máximo de tres meses.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

Capítulo III - Régimen del personal

Artículo 10. Contratación de trabajadores y trabajadoras

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Artículo 11. Preavisos

El personal fijo y de temporada en tiempo de campaña, que deese cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito con las antelaciones mínimas siguientes:

- a. Personal Directivo, Técnicos Titulados y Tituladas y Maestro o Maestra Cocedor de Aceitunas: 3 meses
- b. Personal Administrativo y Técnicos no titulados: 1 mes.
- c. Resto del personal: 15 días.

Artículo 12. Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores o trabajadoras que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y, en todo caso, se ajustará su procedimiento a lo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

La compensación por gastos, en el caso que el trabajador o tra-

bajadora opte por el traslado, comprenderá lo siguiente:

- Los gastos de viaje del trabajador o trabajadora y su familia a la nueva residencia, así como los de manutención durante el mismo.
- Los gastos de traslado de los muebles y enseres de la familia.
- Un permiso retribuido de cuatro días.

Artículo 13. Contrato de relevo

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

La incorporación del contrato de relevo constituye un valioso instrumento de rejuvenecimiento de las plantillas, a la vez que confiere una sustancial ventaja tanto para el trabajador o trabajadora afectado por la jubilación, como para la Seguridad Social e incluso para el propio empleo.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior.

El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador o trabajadora que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

- a. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.
- b. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser. Como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituido/a. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c. El puesto de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o trabajadora sustituido/a o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 14. Pluriempleo

La Dirección de la Empresa y los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras, estiman conveniente colaborar con la erradicación del pluriempleo en los siguientes términos:

Las empresas, se comprometen a que toda nueva contratación no suponga la práctica de pluriempleo, salvo contratos a tiempo parcial, siempre que en su totalidad no excedan de la jornada legal.

Artículo 15. Contratos de puesta a disposición

Las empresas acogidas a este Convenio sólo podrán realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley 14/1994 de 1 de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8.º de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría en que haya sido contratado o contratada.

Las empresas usuarias deberán entregar a los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona: D.N.I. o C.I.F., domicilio, teléfono y estado civil.

Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Artículo 16. Subcontratas.

Las partes acuerdan que la dirección de las empresas advertirá a las empresas subcontratadas de la rigurosa necesidad de cumplir las normas sobre jornada máxima legal de trabajo y horas extraordinarias. Asimismo en cuanto a las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista serán las mismas que haya establecidas en la empresa principal.

Previamente al comienzo de los trabajos contratados, la empresa contratista deberá presentar los siguientes documentos:

- Relación de trabajadores y trabajadoras que van a realizar los trabajos.
- Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores y trabajadoras.
- Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que los trabajadores y trabajadoras a su cargo han recibido la correspondiente formación en materia de seguridad e higiene, así como su compromiso de facilitarles todos los medios de prestación personal establecidos para su trabajo.
- Fotocopia de los correspondientes TC1 Y TC2, debidamente formalizados mientras dure el trabajo.
- La empresa informará mensualmente por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrata y las condiciones de las mismas.

Artículo 17. Contratación y clasificación del personal.

A) Por su permanencia

1. Contratos Indefinidos: son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan actividades que, por naturaleza, tiene carácter normal y permanente en las empresas.

2. Contrato Interinos: Son los/las trabajadores y trabajadoras que ingresan en las empresas expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador o trabajadora fijo o fija en situación de excedencia, Servicio Militar, enfermedad o situación análoga, que cesarán al reincorporarse el titular, sin derecho a indemnización alguna.

3. Contratos de duración determinada: Son aquellos/as trabajadores y trabajadoras contratados o contratadas en atención a las circunstancias de temporalidad del empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Los contratos eventuales

o de duración determinada que se detallan seguidamente en este punto bajo los apartados a); b); c) y d), en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual.

3.1. Contratos por obra o servicio determinado

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Las actividades, trabajos o tareas que puedan cubrirse con este tipo de contrato son:

- Montaje de instalaciones y su mantenimiento durante el tiempo que dure el período de garantía.
- Promoción de productos.
- Labores de Merchandising
- Realización de Pack promociones cruzadas.
- Instalaciones de proyectos informáticos.

3.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los/las trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas al amparo de esta modalidad de contratación tendrán derecho a percibir, a la finalización de la misma, una indemnización de dos días de salario por mes de trabajo.

3.3. Contrato a tiempo parcial

Este tipo de contrato se realizará cuando se presten servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual. Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Son trabajadores y trabajadoras de campaña o temporada los/las contratados o contratadas para actividades fijas de carácter periódico, teniendo a todos los efectos, el reconocimiento de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/las trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados para prestar sus servicios en las sucesivas campañas, formándose con ellos una plantilla diferente a la de los/las trabajadores y trabajadoras fijos o fijas de la empresa. El llamamiento de este personal para la prestación de nuevos servicios se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría que fuera necesario para prestarlos.

La empresas comunicarán a los/las trabajadores y trabajadoras fijos y fijas discontinuos la fecha de incorporación en cada una de las campañas, y a tal efecto el trabajador y trabajadora señalará con la suficiente antelación el contacto al que debe dirigirse la notificación, caso de no ser el mismo de la campaña anterior.

Si al ser llamado el trabajador o trabajadora no se presenta en la fecha fijada, sin poder justificar la ausencia por las causas legalmente establecidas, causará baja en la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido legalmente en las disposiciones vigentes sobre la materia, aquellos trabajadores y trabajadoras fijos o trabajadora discontinuos, que no fueran llamados a una campaña determinada por no existir trabajo de su especialidad o por menor volumen de la cosecha, no perderían su antigüedad en

la plantilla y serán llamados en campañas sucesivas si fueren necesarios sus servicios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras con contratos de carácter eventual o de campaña percibirán al margen del salario y pluses establecidos en el presente Convenio, los incentivos económicos inherentes al puesto de trabajo que desempeñen, establecidos en distintas empresas del sector y siempre que éstos no sean de carácter personal.

3.4. Contratos formativos

Este tipo de contratos puede formalizarse mediante dos modalidades:

3.4.1. Contratos en Prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

El periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado medio y 3 para los de grado superior.

La duración del contrato será de 6 meses como mínimo y de 2 años como máximo. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellos inferior a 6 meses, ni superior a la duración total del contrato a los 2 años.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora durante la duración del contrato no será inferior al un 70 y 90% del salario Convenio el 1.º y 2.º año respectivamente de su temporalidad.

Durante la vigencia del contrato, dichos trabajadores o trabajadoras en prácticas, no podrán ser destinados a profesiones o trabajos distintos para los que fueron contratados.

Si a la finalización de un contrato en prácticas en su periodo máximo, mantuviera en activo el puesto de trabajo objeto del contrato, en estos casos se recomienda a las empresas la vinculación del trabajador o trabajadora a dicho puesto de trabajo.

3.4.2. Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por la normativa vigente al efecto, con las siguientes particularidades:

El tiempo destinado a la formación teórica será como mínimo de dos días a la semana.

El trabajo real que desarrolle el trabajador deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de la formación.

Con objeto de hacer efectiva la formación trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional, como para garantizar la formación objeto del contrato sin que cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de 3 trabajadores o trabajadoras.

Las partes recomiendan el cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente sobre este tipo de contrato.

- El 52 por 100 de los trabajadores/trabajadoras contratados o contratadas al amparo de esta modalidad, a la finalización del contrato, pasarán a ser considerados hijos de plantilla.

- La retribución del trabajador o trabajadora contratado o contratada será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 80 por 100 del salario real establecido en el presente convenio para la categoría de Peón, y durante el segundo año del 90 por 100 de la citada categoría, en ambos casos proporcionados al tiempo de trabajo efectivo.

4. Excedencias

En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Funcional

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo de Dirección: Director o Directora, Subdirector o Subdirectora y Gerente.

2. Grupo de Técnicos y Mandos Intermedios: Ingeniero o Ingeniera Superior. Técnico de Grado Superior. Ingeniero o Ingeniera Técnico. Técnico de Grado Medio. Jefe o Jefa de Sección.

3. Grupo de Administrativos y Administrativas: Jefe o Jefa Administrativo o Administrativa de 1.ª y 2.ª o Gestores. Oficial Administrativo o Administrativa de 1.ª y 2.ª Auxiliar Administrativo o Administrativa. Cajero o Cajera. Telefonista. Ordenanza.

4. Grupo de Comerciales: Supervisor o supervisora. Vendedor o Vendedora y Promotor o Promotora.

5. Grupo de Laboratorio: Analista. Auxiliar.

6. Grupo de Producción y Sección de Mantenimiento: Encargado o encargada. Contramaestre. Maestro o Maestra de Oficio. Jefe o Jefa de Equipo. Oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª Ayudante Especialista. Peón Ayudante. Peón. Portero o Portera. Limpieza. Conductor o Conductora Repartidor o Repartidora.

La movilidad funcional dentro de las empresas no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 18. Ascensos.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, así como los puestos de confianza, se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla. Las empresas quedan obligadas a entregar a los/las Representantes de sus Trabajadores y Trabajadoras, relación de los puestos de confianza, mando o autoridad existentes.

Los ascensos de personal de la empresa se ajustarán a lo establecido en la Ordenanza Laboral para establecer y calificar las pruebas de aptitud, se constituye en las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras un Comité de Ascensos integrado por tres miembros, uno de los cuales será designado por los Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras y que actuará como Secretario o Secretaria.

Las empresas con menos de 25 trabajadores y trabajadoras, comunicarán a los/las representantes de éstos y estas la celebración de la correspondiente prueba de aptitud con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 19. Formación profesional.

Convencidas las partes de que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los/las trabajadores y trabajadoras, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de

productividad, las empresas del sector ratifican su propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores y trabajadoras, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa.

Para ello las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de decidir cuales de los cursos programados serán los que se llevan a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras, participarán en cuantos cursos se convoquen tendientes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías.

Asimismo, las empresas asumen el compromiso, junto al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, de realizar con medios propios o ajenos, un estudio sobre los cursos de mayor necesidad y que se consideren prioritarios, así como las posibilidades de obtener subvenciones del INEM, u organismos correspondiente, para se desarrollo y realización.

Capítulo IV - Jornada, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 20. Jornada laboral

La jornada de trabajo para el 2010, 2011 y 2012 será de 1.732 horas efectivas en cómputo anual; para el año 2013 será de 1.744 horas efectivas en cómputo anual y para 2014 será de 1752 horas en cómputo anual. No obstante, para aquellos colectivos o empresas que tengan establecida o pactada una jornada inferior a la aquí contemplada se les respetará la que en este momento tengan establecida.

En cuanto a la distribución de la jornada se estará en cada momento a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Artículo 21. Calendario laboral

Anualmente, el calendario laboral será establecido por las empresas, previo conocimiento de la representación de los/las trabajadores y trabajadoras.

a) La jornada laboral para los tres primeros días laborales de Feria o Fiestas principales de cada localidad, queda establecida en jornada continuada de cuatro horas y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como jornada de descanso retribuyéndose a todos los efectos como días efectivos de trabajo, sin que los trabajadores y trabajadoras afectados tengan que recuperar tiempo alguno.

b) Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse en período mínimo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

c) Las empresas afectadas por el presente Convenio implantarán la jornada intensiva durante los meses de verano del 1 de junio al 15 de septiembre para los trabajos que se desarrollen en un único turno diario, a excepción de la red comercial, sin perjuicio de que continúen observándola aquellas que la tuvieran ya establecidas, y en sus propias condiciones. La jornada intensiva que se implante durante el periodo estival, para aquellos puestos de trabajo que se desarrollen en un único turno y horario diurno deberá realizarse, debido a las condiciones climatológicas de la época, en un horario que no exceda su finalización de las 15 horas y 30 minutos.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.744 horas en el año 2013 y sobre las 1.752 horas en el año 2014.

Al margen de la referencia al cómputo anual, del párrafo anterior, las partes convienen darle el tratamiento o consideración de horas extras a todas las que excedan de la jornada ordinaria de 8 horas de duración o, en su caso, todas las trabajadas excepcionalmente por encima de 9 diarias, cuando ésta haya sido el acuerdo en aquellas empresas que hayan pactado otro régimen de jornada, al amparo de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio. Con el objetivo de dificultar en lo posible la realización de las horas extraordinarias habituales, y consecuentemente la creación del mayor empleo posible, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- El número de horas extraordinarias, no pudiendo ser superior a 80 horas, se pueden realizar durante el año, siendo compensadas económicamente, o en descanso, en los términos que se indica más adelante.

- El descanso generado se disfrutará de forma prioritaria junto con las vacaciones de verano, para aquellas horas que se generen durante el primer semestre de cada año y junto con las vacaciones de Navidad/Año Nuevo para el caso de las generadas en el segundo semestre del año. No obstante, queda abierta la posibilidad de su disfrute de modo excepcional en período distinto, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las horas extraordinarias del párrafo anterior que compensan por tiempo de descanso en la proporción de 1 hora trabajada por 1,75 de descanso, teniendo en cuenta que los días de descanso compensatorio que se puedan producir por este concepto, se abonarán como si se hubiese trabajado a todos los efectos.

La determinación de las fechas de descansos será de acuerdo entre trabajador y empresa, con la asistencia de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras. Las empresas que vienen abonando el tiempo de bocadillo, no será compensado por tiempo de descanso.

Las empresas entregarán mensualmente al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, una relación de las horas extras realizadas por los distintos departamentos de la empresa, así como sus causas.

En los supuestos que, debido a circunstancias excepcionales, las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tengan que abonar económicamente, se hará aplicándoles la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Beneficios})}{1.752} + 75\%$$

Las horas de trabajo realizadas en los 14 festivos, se compensarán por tiempo de descanso a 1,75 horas ó aplicando la fórmula económica que aparece en este artículo. Tendrá la misma consideración los festivos que coincidan con el descanso semanal del colectivo del 4.º y 5.º turno.

Artículo 23. Vacaciones

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 23 días laborables.

No obstante, a niveles inferiores, es decir, a nivel de empresa, se podrán pactar que las vacaciones anuales sean fraccionadas. En todo caso se disfrutarán 11 días laborables de vacaciones, en el período comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

El calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se fijará a lo largo de todo el año, de común acuerdo en-

tre empresa y la representación legal de los/las trabajadores y trabajadoras. En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario de vacaciones.

La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Sueldo Base, Antigüedad, Beneficios y Bolsa de Vacaciones de 260,89 euros.

Artículo 24. Permisos retribuidos

Los/las trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos y cobrarán la totalidad de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio, notificando a la empresa con la antelación posible, en la duración y supuestos siguientes:

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
 - b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
 - c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, cónyuge, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, abuelos, abuelas, nietos y nietas: 2 días.
 - d) Por nacimiento de hijos e hijas: 2 días, al menos uno de ellos será hábil.
 - e) Por fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas: 1 día, cuando el funeral sea en día laborable.
 - f) Por fallecimiento de hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitare realizar un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará a 2 días más.
 - g) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas: 1 día, precisamente el día de la celebración.
 - h) Por Primera Comunión de un hijo o hija: 1 día, precisamente el día de la celebración.
 - i) Al contraer matrimonio: 15 días.
 - j) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma.
- El Trabajador o Trabajadora tendrá la obligación de comunicar al empresario la hora de la cita médica.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

l) En el caso de familiares de 1.º grado de consanguinidad, menor de 14 y mayor de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que el trabajador o trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el/la familiar y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a 3 veces al año.

Para los apartados b), c), d) y e), en el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitare realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará hasta 3 días más.

Finalmente estos permisos no han tenido ni tendrán, la condición de acumulables, compensables ni recuperables.

Capítulo V - Condiciones económicas

Artículo 25. Estructura salarial

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

- Personales:
- Salario Base.
 - Antigüedad.
 - Pagas Extras.

- Plus de Asistencia.
 - Beneficios.
- Percepciones de puesto de trabajo:

- Turnicidad.
- Plus de 4.º turno.
- Mantenimiento.
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 26. Conceptos retributivos y forma de aplicación

1. Sueldo Base. Para todas las categorías, será el indicado en las tablas salariales reflejadas en Anexo n.º 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

2. Complementos personales:

Antigüedad.

Los/las trabajadores y trabajadoras que se incorporen como hijos/fijas comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, de las cuantías que más adelante se expresan (calculadas sobre el salario base). Los trabajadores/as que estuvieran activos en la empresa en el momento de la firma del presente convenio consolidaran el tramo en curso, y si es superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado.

Los/las trabajadores y trabajadoras de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días naturales de cotización y para el de cada quinquenio 1.825 días, en ambos casos en la misma empresa.

La antigüedad de los/las trabajadores y trabajadoras que causen alta en las empresas, empezará a contarse (sin discriminación de edad) desde la fecha de ingreso.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El/la trabajador o trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Del mismo modo, los/las trabajadores y trabajadoras de temporada perderán el complemento personal de antigüedad que tuvieran reconocido en la empresa en que prestaron servicios, si al ser llamados para la realización de los trabajos de una nueva campaña, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17, no se presentaran.

Pagas Extras.

Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, julio y feria o fiesta principal de la localidad, abonables los días 15 de diciembre, 15 de junio y 3 días antes de la feria o fiesta principal.

Aquellas empresas vinculadas a este Convenio, que así lo decidan, podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades.

Las pagas extraordinarias correspondientes a Navidad y Julio se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 43,71 euros, por cada una de ellas.

La paga extraordinaria correspondiente a feria o fiestas principal de la localidad, se percibirá el año 2013 con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 43,71 euros, por cada una de ellas. En el año 2014 La paga extraordinaria correspondiente a feria o fiesta principal de la localidad se percibirá con el Salario Base ex-

clusivamente.

Plus de Asistencia.

Independientemente de todos los conceptos retributivos, anteriormente indicados y con el fin de conseguir aumentos de productividad, disminución del absentismo y la plena ocupación conforme a lo establecido en el artículo, se establece el abono de este plus en las cuantías que se indican en la tabla salarial anexa a este Convenio. Su pago se realizará a razón de 23 unidades/día en cada mes y durante once meses del año.

Beneficios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibir un plus de 61,44 euros mensuales, o de 1,98 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo.

3. Complementos de puesto de trabajo:

Turnicidad.

El personal que trabaje a tres turnos ininterrumpidos percibirá un 25% más de su salario base, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que tuvieran establecida otras empresas del sector, por el concepto de Turnicidad.

Queda exceptuado del percibo del complemento de trabajo nocturno, el personal que se encuentre trabajando a tres o más turnos.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Plus de 4.º Turno.

En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 12,08 euros por día efectivo de trabajo.

No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa, si bien éstos se verán incrementados por el porcentaje del 2,75%.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento de las diferentes empresas del sector, percibirán por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía de 47,65 euros.

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos tóxicos o peligrosos relacionados en el párrafo siguiente, percibirán en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o penoso, en concepto de su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 22% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

- Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloretileno.

- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también lo molineros transformadores de turtos en harinas producidas por las sistemas indicados, tanto los/las envasadores y envasadoras como los/las manipuladores y manipuladoras a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

- Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que

hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los/las empleados y empleadas de laboratorio que manipulen muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, neozol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

- Los/las fogoneros y fogoneras que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40º C.

Los reglamentos de Régimen Inferior precisarán los puestos correspondientes a los trabajos antes reseñados a que este complemento afecta.

Nocturnidad.

El/La trabajador o trabajadora percibirá como plus de nocturnidad el 30% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Considerándose trabajo nocturno al realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Queda absolutamente prohibida la realización de hora extras de cualquier naturaleza, para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de los/las trabajadores y trabajadoras de dicha actividad, así como de los riesgos, y en consecuencia secuelas, que en cualquier momento pudieran generar.

Quebranto de Moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al Cajero/a la cantidad de 41,45 euros al mes. Este plus es un complemento de puesto de trabajo para el Cajero/a principal de la empresa, o personas que en cada momento asumen este puesto.

Capítulo VI - Mejoras sociales

Artículo 27. Complemento extrasalarial de transporte

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, para suplir los gastos que el/la trabajador o trabajadora ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 3,01 euros, para todas las categorías profesionales.

Su pago se realizará a razón de 23 unidades/día en cada mes y durante once meses del año.

Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 28. Jubilación

El/La trabajador o trabajadora afectado por este Convenio que acredite, a la entrada en vigor del mismo, su condición de mutualista por cuenta ajena con efectos anteriores a 1 de enero de 1967, podrá voluntariamente y de acuerdo con el RDL 1/1994, Disp. Trans. 3.ª, 1.2.ª y demás normativa concordante, causar baja por voluntad propia en la empresa para acceder directamente a la jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, percibiendo las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años: 18.464,68 euros
- A los 61 años: 15.840,51 euros
- A los 62 años: 13.169,18 euros
- A los 63 años: 10.592,22 euros

En caso de que la fecha de 1 de enero de 1967, a los efectos mencionados, se modificará por cualquier disposición legal se estará a lo dispuesto en ésta sin necesidad de previo acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas que tengan establecido un sistema diferente de incentivar la jubilación anticipada, los/las trabajadores y trabajadoras podrán optar por aquél o por el contenido en este Convenio.

El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile.

El/La trabajador o trabajadora en el momento de la jubilación anticipada que llevara prestando servicio en la misma entre 19 ó 20 años, entre 29 ó 30 años o entre 30 ó 40 años, tendrá derecho a la percepción del Premio de Permanencia y Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente.

Artículo 29. Capacidad disminuida

Los/Las trabajadores y trabajadoras que hayan sido declarados por el organismo competente, como incapacitados o incapacitadas en el grado de permanente, parcial o total para su trabajo habitual, la empresa sin perjuicio de lo establecido legalmente, les asignará puestos de trabajo aptos para los/las interesados e interesadas, previa comunicación a los/las Representantes legales de los/las Trabajadores y trabajadoras; siempre que en la empresa exista un puesto de trabajo que sea posible desempeñar y esté disponible.

Se las mantendrá el nivel retributivo correspondiente y en caso de que se pruebe la disminución de rendimiento, deberá ocupar a dichos trabajadores y trabajadoras en otros puestos de trabajo con la retribución económica de estos puestos.

Cuando este hecho afecte a más de un trabajador o trabajadora, de acuerdo con el Comité, se irá proveyendo sin limitación en el tiempo y de acuerdo con las posibilidades.

Artículo 30. Prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio, estarán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también, gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prensas de trabajo y calzado adecuado a sus funciones.

c) Prendas de trabajo y calzado adecuado al personal que preste sus servicios en instalaciones que por sus características así lo requieran.

d) Las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas. Cuando manipulen productos alimenticios serán facilitados cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado anterior, se entregarán en enero si se efectúa, en una sola vez y en abril y octubre, respectivamente, si es en dos. El personal al que se le asignen queda obligado al cuidado, limpieza, conservación y devolución de las mismas.

Los/Las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras, controlarán la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa.

Artículo 31. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos

Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas disminuidos o disminuidas físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49%, una ayuda de 189,58 euros mensuales.

Artículo 32. Reconocimiento médico

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a poner los medios necesarios (bien a través de la propia empresa, bien a través del Gabinete Técnico de Seguridad), para que todos los/las trabajadores y trabajadoras tengan un reconocimiento médico al año, a cargo de la empresa.

Los reconocimientos médicos anuales deberán constar, al menos de las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Chequeo de corazón y pulmón.
- Chequeo de vista y oído.

Los resultados deberán entregarse al trabajador o trabajadora con la firma del médico o médicos que hayan efectuado la revisión.

Artículo 33. Enfermedad o accidente

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.

En aquellos supuestos de enfermedad y ausencia del trabajo por causa de enfermedad común, acreditados mediante el parte de baja médica se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la seguridad social para esta prestación durante 40 días en el período de 1 año natural, contándose desde el primer día de la baja y por tres veces con el límite máximo de cuarenta días por cada año de vigencia de este convenio.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este convenio pagaran el 50% de la base reguladora diaria durante los 3 primeros días de la incapacidad temporal por tres veces al año, dentro del tramo máximo de los 40 días. A partir del día 21 de baja, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el máximo establecido de 40 días.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos trabajadores fijos de trabajo discontinuos, de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia del convenio.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos los trabajadores eventuales y temporales, de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia del convenio.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones extraordinarias la demasía que se hubiese abonada al hacer efectivo los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que les hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado.

En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibi-

rá hasta el 100% de la base reguladora con deducción de la cantidad que perciba de la Seguridad Social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

Artículo 34. Seguro de muerte o invalidez

Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes:

- Por fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional: 50.000,00 euros.

- Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

- Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Serán de aplicación estas cantidades transcurrido un mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 35. Permanencia y vinculación

El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/la trabajador o trabajadora, exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 25.º del presente Convenio.

Los/Las trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de fijos discontinuos, que alcancen los 20, 30 y 40 años en días de trabajo efectivos, tendrán derecho a la misma gratificación que el/la trabajador o trabajadora fijo.

Estas gratificaciones no se cobrarán después de haber cumplido el/la trabajador o trabajadora la edad de 65 años.

Artículo 36. Nupcialidad

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 24º del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de 500 €, una única vez por cada trabajador.

Capítulo VII - Seguridad e higiene

Artículo 37. Seguridad e Higiene

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

Artículo 38. Comisión de empleo y de seguridad y salud laboral

Dada la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia y con ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución las Centrales Sindicales firmantes así como las Asociaciones Empresariales de este sector, coinciden en la necesidad de crear una Comisión Paritaria compuesta por 8 representantes, 4 por parte de los Sindicatos y 4 por las AA.EE.

Dicha Comisión, a través de su actuación, tratará de conseguir los siguientes objetivos:

1. Mantener el nivel de empleo existente en el sector.
2. Conseguir una mayor participación en la toma de decisiones que afecten a la economía local y provincial referentes a la actividad del sector.
3. Favorecer una política de creación de empleo a través de po-

sibles alternativas que se elaborarían.

4. Intervenir en cuantas situaciones se presenten en el sector que puedan afectar al volumen de empleo, intentando la mediación entre las partes.

5. Concluir un libro blanco sobre la prevención de los riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo propuestas comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios, y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente pudiendo asistir a la misma los asesores técnicos de las partes. Cuando el plenario lo acuerde podrá actuar en grupo de trabajo paritario asistidos por los técnicos que ambas partes aporten. Alternativamente, ocuparán la presidencia, en cada trimestre, una de las partes.

Artículo 39. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.º 2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La mayor novedad de ésta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo VIII - Representación de los/las trabajadores y trabajadoras

Artículo 40. Derechos de los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras

a) Ser informados por la Dirección de la empresa trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como la situación de producción, ventas y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer y tener acceso anualmente al Balance, Cuentas de Resultados y Memoria Anual de la Sociedad.

Cuando la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios y socias.

c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.

d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se informará de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier in-

cidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) Se les facilitará por parte de empresario o empresaria el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados y Delegadas de Personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa o en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Serán informados trimestralmente, al menos, en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.

h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

i) Los Comités de Empresas dispondrán de un local dentro de las instalaciones de la empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal tendrán libertad de acceso a todos los departamentos de la empresa, debiendo comunicar previamente a su responsable más inmediato, su ausencia del puesto de trabajo.

k) La información descrita en los apartados b), d), e), f), g) y h), deberá ser entregada a los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras con la antelación suficiente y siempre que haya reunión.

l) Las empresa entregarán anualmente a los/las Representante de los/las Trabajadores y trabajadoras una relación de trabajadores y trabajadoras especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los/las trabajadores y trabajadoras, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

Las empresas autorizan la acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en las mismas.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamenta en la actuación del trabajador en el ejercicio formal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiere.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempeño de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la em-

presa.

Artículo 41. Tablón de anuncios

Las empresas pondrán un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en lugar visible, a disposición de los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El mismo procedimiento será utilizado por las empresas.

Los/las representantes de los Trabajadores y trabajadoras, a petición de la empresa, o a su propia iniciativa, retirarán las publicaciones que no estén identificadas como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 42. Asambleas

Los Comités y Delegados/as de Personal podrán facilitar Asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada laboral (salvo que por acuerdo de la empresa se decida hacerlo dentro de la jornada laboral) previa comunicación a la empresa.

La Presidencia del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal comunicará previamente a la Dirección de la empresa, los nombres de las personas no pertenecientes a ella, que vayan a asistir a la Asamblea.

En todo lo relativo a Asambleas de Trabajadores, se estará a lo que establecen los artículos 77,78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Cuota Sindical

A petición expresa de las Centrales Sindicales, las empresas deducirán de los recibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas, dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorizaciones individuales de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

Capítulo IX - Faltas y sanciones

Artículo 44. Normas generales

Los/as trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acción u omisión, del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias y jurisprudencia de aplicación.

A tal fin se aplicará el régimen disciplinario recogido en el laudo arbitral de fecha 11 de julio de 1996, siendo posible a petición de alguna de las partes su modificación por algún otro existente, previo acuerdo de las partes negociadoras del presente convenio.

Capítulo X - Denuncia del convenio

Artículo 45. Denuncia

Ambas partes se comprometen, si se realiza la denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, a iniciar las deliberaciones en el plazo de un mes, a partir de la fecha en que la denuncia fuese notificada.

Capítulo XI - Incremento económico

Artículo 46. Incrementos económicos

Para el año 2013 todos los conceptos económicos, se incrementan en un 1,1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2010, 2011 y 2012, según figuran en las Tablas Salariales adjuntas. Para 2014 se incrementan en un 1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2013 según figuran en las Tablas Salariales adjuntas.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio

serán abonadas en el mes siguiente al de la publicación del mis- mo en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2013
(Subida Salarial 1,10% sobre las tablas del año 2012)

CATEGORÍAS	Salario Base Día-Mes	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratif. Extras	(Fórmula) Total Anual
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(15/455)	1	3	
1. Grupo profesional de Dirección							
Gerente	944,21 €	7,64 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.172,74 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Técnico Gº Superior	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Ingeniero Técnico	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Maestro Industrial	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Técnico de Grado Medio	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Jefe de Sección	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Ayte. Técnico Sanitario	879,67 €	6,75 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.979,51 €
Graduado Social	879,67 €	6,75 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.979,51 €
Delineante proyectista	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Delineante	832,00 €	6,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.080,32 €
Calcador	810,29 €	5,72 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.677,84 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe de 1. ^a	944,21 €	7,64 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.172,74 €
Jefe de 2. ^a	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Gestor	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Oficial de 1. ^a	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Oficial de 2. ^a	859,87 €	6,40 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.592,91 €
Auxiliar	801,21 €	5,54 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.495,62 €
Cajero	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Telefonista	745,40 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.515,27 €
Ordenanza	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Conserje	762,23 €	5,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.783,11 €
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Vendedor	859,87 €	6,40 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.592,91 €
Promotor	801,21 €	5,54 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.495,62 €

5. Grupo profesional de Laboratorio							
Analista Laboratorio	887,04 €	6,87 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.120,76 €
Auxiliar Laboratorio	832,00 €	6,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.080,32 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado General	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Encargado Sección	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Contra. Jefe Taller	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Maestro de oficio	27,30 €	5,92 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	16.002,47 €
Jefe de Equipo	27,30 €	5,92 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	16.002,47 €
Oficial de 1. ^a	26,54 €	5,75 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.613,99 €
Oficial de 2. ^a	26,02 €	5,50 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.315,44 €
Oficial de 3. ^a	25,50 €	5,36 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.040,42 €
Ayte. Especialista	25,10 €	5,16 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.809,87 €
Peón Ayte. Fabricación	24,54 €	5,01 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.516,45 €
Peón	24,46 €	4,97 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.469,42 €
Capataz de peones	757,03 €	5,00 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.697,34 €
Basculero Pesador	752,92 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.628,10 €
Guarda Jurado	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Guarda o Sereno	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Cobrador	745,40 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.515,27 €
Portero	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Mujer de Limpieza	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Botones	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Encarg. Equipo y Monitora	25,50 €	5,36 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.040,42 €

CATEGORÍAS	SALARIO DIA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD				
	Sin Antig.	1 Bienio	2 Bienios	2B + 1Quinq.	2B + 2Quinq.
1. Grupo profesional de Dirección					
Gerente	88,39 €	89,02 €	89,65 €	90,59 €	92,17 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios					
Ingeniero	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Técnico Gº Superior	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Ingeniero Técnico	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Maestro Industrial	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Técnico de Grado Medio	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Jefe de Sección	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Ayte. Técnico Sanitario	82,59 €	83,17 €	83,76 €	84,64 €	86,10 €
Graduado Social	82,59 €	83,17 €	83,76 €	84,64 €	86,10 €
Delineante proyectista	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Delineante	78,21 €	78,77 €	79,32 €	80,15 €	81,54 €
Calcedor	76,25 €	76,79 €	77,33 €	78,14 €	79,50 €
3. Grupo profesional de Administrativos					
Jefe de 1. ^a	88,39 €	89,02 €	89,65 €	90,59 €	92,17 €
Jefe de 2. ^a	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Gestor	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Oficial de 1. ^a	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Oficial de 2. ^a	80,70 €	81,28 €	81,85 €	82,71 €	84,14 €
Auxiliar	75,37 €	75,90 €	76,44 €	77,24 €	78,57 €
Cajero	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Telefonista	70,60 €	71,10 €	71,59 €	72,34 €	73,58 €
Ordenanza	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Conserje	71,90 €	72,41 €	72,92 €	73,68 €	74,95 €
4. Grupo profesional de Comerciales					
Supervisor	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Vendedor	80,70 €	81,28 €	81,85 €	82,71 €	84,14 €
Promotor	75,37 €	75,90 €	76,44 €	77,24 €	78,57 €
Analista Laboratorio	83,27 €	83,86 €	84,45 €	85,34 €	86,82 €
Auxiliar Laboratorio	78,21 €	78,77 €	79,32 €	80,15 €	81,54 €
Encargado General	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Encargado Sección	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Contra. Jefe Taller	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Maestro	77,83 €	78,38 €	78,92 €	79,74 €	81,11 €
Jefe de Equipo	77,83 €	78,38 €	78,92 €	79,74 €	81,11 €
Oficial de 1. ^a	75,94 €	76,47 €	77,01 €	77,80 €	79,13 €
Oficial de 2. ^a	74,49 €	75,01 €	75,53 €	76,31 €	77,61 €

Oficial de 3.ª	73,15 €	73,66 €	74,17 €	74,94 €	76,21 €
Ayte. Especialista	72,03 €	72,53 €	73,04 €	73,79 €	75,04 €
Peón Ayte. Fabricación	70,61 €	71,10 €	71,59 €	72,32 €	73,55 €
Peón	70,38 €	70,87 €	71,35 €	72,09 €	73,31 €
Capataz de peones	71,49 €	71,99 €	72,49 €	73,25 €	74,51 €
Basculero Pesador	71,15 €	71,65 €	72,15 €	72,91 €	74,16 €
Guarda Jurado	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Guarda o Sereno	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Cobrador	70,60 €	71,10 €	71,59 €	72,34 €	73,58 €
Portero	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Mujer de Limpieza	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Botones	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Encarg. Equipo y Monitora	73,15 €	73,66 €	74,17 €	74,94 €	76,21 €

ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES AÑO 2013

DENOMINACIÓN Y /O ARTÍCULOS		DÍA EFECTIVO	DÍA	MES
PLUS DE 4.º TURNO		12,08 €		
QUEBRANTO MONEDA				41,45 €
PLUS MANTENIMIENTO				47,65 €
AYUDA A DISMINUIDOS				189,58 €
ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN				
	a los 60 años	18.464,68		
	a los 61 años	15.840,51		
	a los 62 años	13.169,18		
	a los 63 años	10.592,22		

TABLA SALARIAL 2014							
(Subida Salarial 1% sobre las tablas del año 2013)							
	Salario	Plus Asistencia	Plus	Beneficio	Bolsa	Gratif.	(Fórmula)
CATEGORÍAS	Base		Transp.	Día-Mes	Vacaciones	Extras	Total
	Día-Mes						Anual
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
1. Grupo profesional de Dirección							
Gerente	953,66 €	7,72 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.248,27 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Técnico Gº Superior	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Ingeniero Técnico	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Maestro Industrial	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Técnico de Grado Medio	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Jefe de Sección	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Ayte. Técnico Sanitario	888,47 €	6,82 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.043,11 €
Graduado Social	888,47 €	6,82 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.043,11 €
Delineante proyectista	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Delineante	840,32 €	6,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.134,93 €
Calcador	818,39 €	5,78 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.728,42 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe de 1.ª	953,66 €	7,72 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.248,27 €
Jefe de 2.ª	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Gestor	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Oficial de 1.ª	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Oficial de 2.ª	868,46 €	6,46 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.652,64 €
Auxiliar	809,22 €	5,60 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.544,38 €
Cajero	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Telefonista	752,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.554,23 €
Ordenanza	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.464,17 €
Conserje	769,86 €	5,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.824,75 €
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Vendedor	868,46 €	6,46 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.652,64 €
Promotor	809,22 €	5,60 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.544,38 €
5. Grupo profesional de Laboratorio							
Analista Laboratorio	895,91 €	6,94 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.185,77 €
Auxiliar Laboratorio	840,32 €	6,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.134,93 €

6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado General	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Encargado Sección	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Contra. Jefe Taller	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Maestro de oficio	27,57 €	5,98 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	16.056,47 €
Jefe de Equipo	27,57 €	5,98 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	16.056,47 €
Oficial de 1. ^a	26,80 €	5,81 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.664,10 €
Oficial de 2. ^a	26,28 €	5,55 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.362,57 €
Oficial de 3. ^a	25,75 €	5,41 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.084,81 €
Ayte. Especialista	25,35 €	5,21 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.851,94 €
Peón Ayte. Fabricación	24,78 €	5,06 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.555,60 €
Peón	24,70 €	5,02 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.508,09 €
Capataz de peones	764,60 €	5,05 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.800,17 €
Basculero Pesador	760,45 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.730,24 €
Guarda Jurado	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Guarda o Sereno	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Cobrador	752,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.616,28 €
Portero	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Mujer de Limpieza	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Botones	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Encarg. Equipo y Monitora	25,75 €	5,41 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.084,81 €

TABLA SALARIAL PARA ACTIVIDADES DE CAMPAÑA AÑO 2014

CATEGORÍAS	SALARIO DIA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD				
	Sin Antig.	1 Bienio	2 Bienios	2B + 1Quinq.	2B + 2Quinq.
1. Grupo profesional de Dirección					
Gerente	88,76 €	89,39 €	90,03 €	90,98 €	92,57 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios					
Ingeniero	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Técnico Gº Superior	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Ingeniero Técnico	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Maestro Industrial	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Técnico de Grado Medio	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Jefe de Sección	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Ayte. Técnico Sanitario	82,89 €	83,49 €	84,08 €	84,97 €	86,45 €
Graduado Social	82,89 €	83,49 €	84,08 €	84,97 €	86,45 €
Delineante proyectista	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Delineante	78,48 €	79,04 €	79,60 €	80,44 €	81,84 €
Calgador	76,50 €	77,05 €	77,59 €	78,41 €	79,77 €
3. Grupo profesional de Administrativos					
Jefe de 1. ^a	88,76 €	89,39 €	90,03 €	90,98 €	92,57 €
Jefe de 2. ^a	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Gestor	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Oficial de 1. ^a	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Oficial de 2. ^a	81,00 €	81,57 €	82,15 €	83,02 €	84,47 €
Auxiliar	75,60 €	76,14 €	76,68 €	77,49 €	78,84 €
Cajero	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Telefonista	70,79 €	71,29 €	71,79 €	72,55 €	73,80 €
Ordenanza	70,35 €	70,85 €	71,35 €	72,09 €	73,34 €
Conserje	72,10 €	72,62 €	73,13 €	73,90 €	75,18 €
4. Grupo profesional de Comerciales					
Supervisor	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Vendedor	81,00 €	81,57 €	82,15 €	83,02 €	84,47 €
Promotor	75,60 €	76,14 €	76,68 €	77,49 €	78,84 €
5. Grupo profesional de Laboratorio					
Analista Laboratorio	83,59 €	84,19 €	84,78 €	85,68 €	87,17 €

Auxiliar Laboratorio	78,48 €	79,04 €	79,60 €	80,44 €	81,84 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento					
Encargado General	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Encargado Sección	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Contra. Jefe Taller	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Maestro	78,10 €	78,65 €	79,20 €	80,03 €	81,40 €
Jefe de Equipo	78,10 €	78,65 €	79,20 €	80,03 €	81,40 €
Oficial de 1. ^a	76,19 €	76,72 €	77,26 €	78,06 €	79,40 €
Oficial de 2. ^a	74,72 €	75,25 €	75,77 €	76,56 €	77,87 €
Oficial de 3. ^a	73,37 €	73,88 €	74,40 €	75,17 €	76,46 €
Ayte. Especialista	72,24 €	72,74 €	73,25 €	74,01 €	75,28 €
Peón Ayte. Fabricación	70,80 €	71,29 €	71,79 €	72,53 €	73,77 €
Peón	70,56 €	71,06 €	71,55 €	72,29 €	73,53 €
Capataz de peones	71,99 €	72,50 €	73,00 €	73,77 €	75,04 €
Basculero Pesador	71,65 €	72,15 €	72,66 €	73,42 €	74,69 €
Guarda Jurado	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Guarda o Sereno	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Cobrador	71,09 €	71,59 €	72,09 €	72,85 €	74,10 €
Portero	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Mujer de Limpieza	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Botones	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Encarg. Equipo y Monitora	73,37 €	73,88 €	74,40 €	75,17 €	76,46 €

ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES

AÑO 2014

DENOMINACIÓN Y /O ARTÍCULOS		DÍA EFECTIVO	DÍA	MES
PLUS DE 4.º TURNO		12,20 €		
QUEBRANTO MONEDA				41,87 €
PLUS MANTENIMIENTO				48,12 €
AYUDA A DISMINUIDOS				191,48 €
ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN	a los 60 años	18.649,33		
	a los 61 años	15.998,91		
	a los 62 años	13.300,88		
	a los 63 años	10.698,14		