

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

SERVICIOS PERIFÉRICOS DE TOLEDO

Visto el texto del “Convenio colectivo provincial de aceites y derivados 2014”, número de código de convenio: 45000425011989 suscrito, de una parte, por cuatro representantes de F.E.D.E.T.O. del sector de aceites y derivados de la provincia y de otra, por un representante de C.C.O.O y dos representantes de U.G.T., en representación de los trabajadores, firmado el 11 de junio de 2014 y presentado ante este Organismo el día 17 de junio de 2014, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713 de 2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 28 de noviembre de 2013 capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía,

Este Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo 2014 - 2015**Preámbulo**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Industrias del Aceite y sus Derivados y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I**Ámbito de aplicación****1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a las siguientes actividades:

Almazaras; molturadoras de semillas oleaginosas; extractoras; fábricas de jabón; refinerías; desdobladoras; grasas comestibles; grasas industriales; hidrogenadoras; oleinas, estealinas y ácidos grasos; destilados; destilerías de glicerina; almacenes o delegaciones de aceite; grasas, jabones o detergentes;



estaciones de descarga de aceite a granel; envasadores de aceite; exportadores de aceite; importadores de semillas y productos oleaginosos; aderezadores de aceitunas; almacenistas de aceitunas; envasadores de aceituna; exportadores de aceituna; minoristas exclusivos de aceite y jabones.

En todos los Convenios Colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4. Ámbito temporal.

El presente convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015. Su aplicación será efectiva al mes siguiente de la fecha de firma.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6. Garantías personales.

Las Empresas respetaran las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 265 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Organización del trabajo

7. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegado/as de Personal deberán ser informad@s previamente de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

8. Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicad@, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a su año y con un máximo de nueve meses.

9. Rendimientos.

Corresponde a la dirección de la empresa de acuerdo con el comité de empresa o delegad@s de personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla



un/a operari@ medi@ entregad@ a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

Capítulo III

Contratacion y empleo

10. Principios generales.

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección los comités de empresa o Delegado/as de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informad@s, con la máxima antelación posible de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

En aquellas empresas en que por primera vez se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de quince días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a l@s representantes elegid@s.

c) Ser informad@s previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los/as representantes de l@s trabajadores/as.

d) Ser informado/as previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

11. Periodo de prueba.

El ingreso de l@s trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos Titulados seis meses.

Técnicos no Titulados cuatro meses.

Emplead@s dos meses.

Profesionales de oficio un mes.

Resto de personal obrero veinte días.

12. Modalidades de contratación.

Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación del personal se ajustará a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, entre otras:

a) Fijo o Indefinido.

b) Formación y/o aprendizaje

c) En prácticas.

d) Obra o servicio.

e) Circunstancias de la producción.

f) Fijo discontinuo o a tiempo parcial Indefinido o temporal

A) Contratación fija o indefinida.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

A tenor de las potestades que la disposición adicional primera de la Ley 63 de 1997 de 26 de Diciembre otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.



Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

B) Para la formación:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades:

Técnicos: Auxiliar de laboratorio.

Empleados: Auxiliar Administrativo, Delineante.

Obreros: Oficiales.

La duración mínima del contrato será de doce meses y la máxima de tres años mientras que la duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 25 por 100 de la jornada en el primer año y 15 por 100 para el segundo y tercer año.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I

C) En prácticas.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo A (Técnicos) y aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios de F.P.2 o equivalente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 85 por 100 durante el primer año y al 100 por 100 durante el segundo de los salarios convenio de la profesión en práctica.

D) Obra o servicio determinado.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el se harán constar las siguientes circunstancias:

– El carácter de la contratación.

– El trabajo que se va a desarrollar.

– La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los/as trabajadores/as contratad@s para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratad@s. No podrán ser despedid@s hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratad@s o expire el tiempo de contrato. No obstante lo dispuesto, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

E) Circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de deiciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superando el periodo de seis meses el trabajador o trabajadora se considerará contratad@ por tiempo indefinido siempre y cuando continúe prestando servicio en la empresa.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

F) Fijo discontinu@ o a tiempo parcial indefinido.

Es el trabajador o trabajadora contratad@ para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fli@-discontínu@ prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

La empresa se acuerdo con los Comités de Empresa o Delegad@s de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y l@s representantes de l@s trabajadores/as, reunidos al efecto



identificarán l@s trabajadores/as a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de l@s trabajadores/as fij@s-discontínu@s se efectuará de manera fehaciente con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa.

En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamad@ en tiempo y forma, se considerará despedid@, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando halla disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo 1@s trabajadores/as fij@s-discontínu@s sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, l@s trabajadores/as fij@s-discontínu@s cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero l@s de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

L@s trabajadores/as fij@s-discontínu@s tendrán los mismos derechos que l@s fijos/as y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de l@s trabajadores/as fij@s-discontínu@s serán las mismas que las de l@s trabajadores/as fij@s.

13. Pase de eventuales a fij@s discontinuos.

L@s trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fij@s discontinu@s, cuando hayan realizado dos campañas de cuarenta y cinco días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los cuarenta y cinco días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado/a sin pérdida de su carácter eventual.

14. Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances.

Las empresas darán a conocer a l@s representantes de l@s trabajadores/as tanto las previsiones de utilización de Empresas de Trabajo Temporal como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de l@s trabajadores/as afectad@s en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquell@s puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de les trabajadores/as de las Empresas de Trabajo Temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de l@s trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

15. Ceses.

A) Finiquitos:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

B) Bajas voluntarias:

L@s trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligad@s a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso, para aquellos/as trabajadores/as con contrato superior a un año y de tres días para aquellos trabajadores con contrato inferior a un año. Por decisión del trabajador el escrito de comunicación del cese se ajustará al modelo que figura en el anexo III del presente Convenio Colectivo y será facilitado a los trabajadores por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de tod@s l@s trabajadores/as.

C) Despidos objetivos.

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de l@s representantes de l@s trabajadores/as, a la vez que del trabajador afectado, pudiendo realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como, emitir el informe que corresponda.

D) Jubilación anticipada.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

E) Jubilación parcial.



Siempre que el trabajador o trabajadora solicite la jubilación parcial, será de obligado cumplimiento por parte del empresario realizar las gestiones oportunas para efectuar el contrato de relevo, según establece la legislación vigente en esta materia. El relevista, a la terminación del contrato de relevo tendrá preferencia en el caso de una nueva contratación.

Capítulo IV

Clasificación, promoción, movilidad

16. Clasificación profesional.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo si incluirán en alguno de los siguientes Grupos y Categorías Profesionales:

1. Técnicos
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

1. Técnicos/as

- a) Director/A técnico. Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.
- b) Técnicos/as. Son quienes poseyendo un título profesional realizan en la empresa funciones propias del mismo.
- c) Técnicos/as no titulados/as. Comprende el personal que sin título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.
- d) Auxiliar de laboratorio. Son quienes realizan labores sencillas, como manipulado de muestras, etcétera., y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Empleados/as

- a) Jefe/a administrativo/a de 1ª. Son los/as empleados/as, provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.
- b) Jefe/a administrativo/a de 2ª. Son los/las que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de trabajos de una sección o negociado determinado. Tendrán la categoría de jefes de primera los Inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.
- c) Oficiales administrativos/as de 1ª. Son los/las que, a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o de segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Se incluyen en esta categoría, a título enunciativo, los/as corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera., cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; Encargados de estudiar costos de producción y venta y Encargados de secciones de transporte de mercancías.
- d) Oficiales administrativos/as de 2ª. Son los/las empleados/as que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomienden, correspondientes a la sección o negociado a la que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los/las que le corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los/las Corresponsales sujetos a minutas dictadas por sus superiores; Taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) Auxiliares administrativos/as.- Son los/as empleados/as mayores de dieciocho años que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

f) Deliniantes-proyectistas. Son los/as empleados/as técnicos/as que, dentro de la especialidad a la que se dedique la sección en la que prestan sus servicios, proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

g) Deliniente. Es el/la empleado/a técnico/a capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, cubricaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o de estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

3. Subalternos/as

a) Encargado/a general. Es el/la que cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.



b) Encargados/as de sección. Son aquellos/as que, a las ordenes del encargado general, con conocimientos suficientes dirigen una sección o departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas, quedan incluidos en esta categoría, entre otros, el encargado de almacén o bodega, el encargado de faenas de aceite, de suministros y el de despachos en puertos y estaciones, y los Encargados de Secciones de Boteras y Relleno. En estos almacenes no será necesario que haya un encargado por cada una de dichas secciones si el volumen e importancia de cada una de ellas no lo exigiere. Se presume que el volumen e importancia es de treinta personas.

c) Conserje. Tendrán esta categoría los/las que, al frente de Ordenanzas, Portereros/as, personal de limpieza, etcétera., cuiden de la distribución del trabajo y del ornato o policía de las distintas dependencias.

d) Ordenanza. Tendrán esta categoría aquellos/as cuya misión específica sea la de hacer recados, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos de tipo elemental que le sean confiados por sus jefes.

e) Guarda. Es el/la que realiza las funciones de orden y vigilancia cumpliendo su deber según las disposiciones legales que regulan el ejercicio de la misión que le esta asignada.

f) Portero/a. Es el/la que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida del acceso a los locales o instalaciones, realizando funciones de custodia y vigilancia.

4. Obreros/as.

a) Maestros/as. Son los/as trabajadores/as que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los Jefes del personal obrero. En las industrias de poca importancia se labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molduradoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales, de salsas mahonesa, winterizadores, los toneleros y los de jabones en industrias cuya caldera tenga una capacidad inferior a mil kilos. Las Empresas no estarán obligadas a calificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar del maestro.

b) Oficial 1ª. Es el/la trabajador/a que, dominando uno de los oficios propios de las industrias del aceite, de las de aceitunas, o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Se consideran comprendidos en este grupo los siguientes:

Los/as ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera, el encargado de caldera o generador de vapor; el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclave y los lavaderos de estearinas y los desmargarinizadores.

c) Oficial de segunda. Es el/la trabajador/a que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial primero. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda, el auxiliar de los extractoristas de orujo, el neutralizador en la refinería, el aparatista en las desdobladoras, los manipuladores de prensa con temperatura de estearina, los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

d) Oficial de tercera. Es el/la que, habiendo realizado aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables necesarios para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo: El descolorador en la refinería, los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón, los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras y los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara, los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras, y tapadores con máquinas. Las profesiones no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas comprendidas dentro de esta Ordenanza, tales como carpinteros, pintores, albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere; a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de los demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.



e) Peón. Es el operario/a encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

f) Aprendices. Operarios de ambos sexos que están ligados a la empresa por el contrato de formación, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles teórica y prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos de esta Industria.

17. Formación profesional.

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de l@s trabajadores/as.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos.

– Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

– Facilitar la participación de l@s trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

– Los/as trabajadores/as que cursen estudios en un centro oficial podrán solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

– Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por F.O.R.C.E.M., con cargo al A.N.F.C.

– Los Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen l@s trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

18. Adaptación al puesto de trabajo. Promoción.

Los ascensos de categoría se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

Grupo A) Técnicos. Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la empresa.

Grupo B) Empleados. Personal Administrativo. Los jefes/as de primera serán designados libremente por la empresa. Las vacantes de jefe/a de segunda, oficial de primera, oficial de segunda serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Las del jefe/a de segunda, en dos turnos:

1. Concurso oposición entre oficiales de primera y segunda.

2. Por libre designación de la empresa.

b) Las de oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador/a que no hubiese ascendido por el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría pasará a percibir la retribución correspondiente a oficial de segunda. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Grupo C). Subalternos. El/la conserje será nombrado libremente por la empresa entre los/as porteros/as y ordenanzas. Las plazas de estas dos últimas categorías se proveerán por la empresa con aquéllos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de las empresas, que deberán tener en cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo.

Grupo D). Obreros. Las vacantes de oficiales de primera y segunda se cubrirán entre el personal de oficiales de segunda y tercera, respectivamente, mediante la correspondiente prueba de aptitud, dando preferencia a la antigüedad.

Las vacantes de ayudantes especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los peones ayudantes de fabricación de la misma especialidad.

Las vacantes de peones ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los peones que lo soliciten.

Los encargados de equipo serán designados libremente por la empresa.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar de categoría tendrán necesariamente que sean de carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar.

19. Trabajo de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un/a trabajad@r a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.



20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones, que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional, que regula el presente convenio.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o trabajadora no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.

El cambio de funciones distinto del contemplado en el párrafo anterior requerirá el acuerdo entre la empresa y el trabajador, o en su defecto el sometimiento a las reglas de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el/la trabajador/a tuviese que realizar funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos de categoría superior por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, o cuatro meses consecutivos, se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

21. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a los/as trabajadores/as de mayor antigüedad.

En todo caso el/la empresario/a queda obligado/a abonar al/la trabajador/a los gastos que ocasione el traslado de él/ella y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

22. Jornada.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo durante los tres años de vigencia del convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este convenio, disfrutarán de veinte minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de Jornada continuada y lo efectúen en un solo turno.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos e la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. No obstante durante la campaña el referido plazo de preaviso será de veinticuatro horas.

23. Calendario laboral.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, establecerán en el mes de Diciembre el Calendario Laboral que registrará durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- Jornada laboral tipo de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.
- Jornadas especiales máximas de nueve horas.
- Periodos vacacionales.
- Horario de descanso.
- Señalización de las Fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos en los términos previstos en el artículo anterior).
- Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- Especificación de jornadas especiales donde procedan.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.



24. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutaran en las fechas previstas en los calendarios laborales preferiblemente durante los meses comprendidos entre junio y septiembre.

Los periodos vacacionales establecidos en los calendarios laborales podrán ser divididos en dos partes y no deberán coincidir con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Una vez fijados los periodos vacacionales estos podrán ser variados de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su computo o quedarán interrumpidas en caso de que antes o durante el periodo de disfrute de las mismas el/a trabajador/a se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario. Así mismo, tendrá la misma consideración los trabajadores/as que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad. Obtenida el alta médica la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los treinta días naturales.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (maternidad) y 48.bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que impida al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

25. Trabajo a turnos.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno treinta minutos de descanso.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores/as, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual. Cuando el trabajo a turnos comprenda algún domingo o festivo estos se abonarán con el complemento que se especifica en el artículo 33.c. del presente Convenio.

26. Trabajo nocturno.

Aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su actividad entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán el complemento que se establece en el artículo 33 a. de este convenio excepto en los casos de trabajo que por su propia naturaleza hayan de prestarse en dicho periodo de nocturno, como guardas, vigilante de noche, etcétera.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

27. Permisos, licencias y excedencias.

1. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud y posterior justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales, prorrogable si hubiese desplazamiento.

b) Dos días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de hermanos/as; abuelos/as y nietos/as, en cada caso prorrogable si hubiera desplazamiento.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. De los que se podrá disponer de modo alterno mientras continúe la hospitalización, y prorrogables si hubiera desplazamiento.

d) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as, prorrogable si hubiese desplazamiento. Si estos dos días fueran festivos o no laborables el trabajador dispondrá de un día laborable inmediatamente después.

Se dispondrá de dos días naturales más en caso de complicaciones en el parto, mientras continúe el ingreso hospitalario.



En los casos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrado/a o elegido/a teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado/a para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

g) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera o especialista.

i) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

j) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.

k) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para l@s trabajadores/as que se encuentren cursando estudios en un centro oficial.

l) Permiso de Lactancia: L@s trabajadores/as como "Permiso de Lactancia" de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria de su jornada que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a elección del trabajador/a, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal, siendo el mínimo de quince días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6º del artículo 37 del E.T.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

m) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, l@s trabajadores/as con personas disminuidas a su cargo o con hijos hasta doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación. La concreción horaria y la determinación de la reducción de la jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

n) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de tres horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior con un tope máximo anual de veinticuatro horas. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica. Para disfrutar este permiso con carácter retribuido será preciso que el trabajador acredite a la empresa mediante justificante del médico las horas de entrada y salida de la consulta médica.

ñ) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), y i) en los casos que procedan se concederán a los/as trabajadores/as, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Los permisos enumerados en los apartados a), y b) deberán ser coincidentes con el día del hecho causal o inmediatamente posteriores.



El trabajador o trabajadora deberá presentar siempre, si así lo solicitará la dirección del centro, justificantes acreditativos del motivo alegado.

Para disfrutar de los permisos retribuidos por parejas de hecho, según lo establecido en los apartados anteriores será necesario que el trabajador/a justifique a la empresa la relación de pareja mediante el certificado de registro de parejas de hecho existente en el Ayuntamiento respectivo.

A los efectos del contenido de este artículo no se consideran desplazamientos los que no superen los 70 Km. Se dispondrá de un día más en los desplazamientos hasta 150 Km y dos días hasta los 450 Km. Y tres días más si el desplazamiento supera los 450 Km.

2. Licencia sin sueldo.

Cualquier Trabajador/a que tenga un/a hijo/a (natural o por adopción) menor de seis años, podrá disponer de una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

3. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



4. Protección a la maternidad.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

El permiso por lactancia será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

5. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

A) Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El período máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por 100.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

C) Adopción o acogimiento.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las cuarenta horas semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso por



cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de común acuerdo entre empresa y trabajador/a interesado/a. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengan aplicándose en las empresas.

Las horas extraordinarias se comunicaran antes de su realización al Comité de Empresa o Delegad@s de Personal y en cualquier caso semanalmente.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de l@s representantes de l@s trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.

Capítulo VI

Retribuciones

29. Definición.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

30. Salario garantizado.

a) Salario base.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este Convenio.

b) Salario hora.

Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, es la que se especifica en el anexo I de este convenio e incluye 10 por 100 de beneficios, pagas de julio y navidad, así como la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones.

El salario hora servirá para establecer las retribuciones de los/as trabajadores/as de temporada así como para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos y para determinar el valor de la hora extraordinaria, nocturnidad y domingos y festivos.

31. Complementos personales.

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio conforme a la siguiente escala:

A los tres años el 5 por 100 de salario base.

A los seis años el 10 por 100 de salario base.

A los once años el 20 por 100 de salario base.

A los dieciséis años el 30 por 100 de Salario Base.

A los veintiuno años el 35 por 100 de salario base.

En todo caso se respetarán las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto, si son superiores en su cuantía a las resultantes de aplicar la escala anterior, quedándose a partir de ese momento congeladas en dicha cantidad.

Los trabajadores con más de veintiuno años de servicio en la empresa y que en fecha 3 de junio de 1996 estuvieran generando un nuevo quinquenio en tiempo superior a 2,5 años, se les respetará el cobro del nuevo quinquenio cuando llegue su tiempo, quedando a partir de entonces congelada la cuantía.

32. Complementos de puesto de trabajo.

a) Nocturnidad.

Para aquell@s trabajadores/a que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán por cada hora trabajada en dicho periodo un plus por importe del 25 por 100 sobre el salario hora más antigüedad que en cada caso corresponda.

b) Tóxicos, penoso, peligrosos.

Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con l@s Delegad@s de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención a tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penoso o peligroso.

El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos de los comprendidos en el párrafo siguiente. percibirán, mientras no se apliquen por la empresa los medios de protección adecuados para eliminar dicho carácter, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base.

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



– Las extractoras de orujo con disolventes, benceno, o tricloretileno, comprendiéndose también los molinos transformadores de turnos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

– Los/as trabajadores/as de limpieza 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 empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter, de petróleo, benzol y otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

– Los fogoneros que realicen su trabajo de forma permanente en recintos a temperatura superior a 40° centígrados.

– El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de la industria directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezca en contacto directo con las mismas.

c) Domingos y festivos.

Se percibirá por l@s trabajadores/as que realicen su trabajo en estos días un complemento consistente en el 25 por 100 de su salario hora más la antigüedad que en cada caso corresponda por cada hora trabajada en domingo o festivo.

d) Dietas.

Cuando las empresas trasladen temporalmente al/a trabajador/a fuera de su residencia habitual, impidiéndole por tal motivo volver a pernoctar a su domicilio, además de su remuneración normal y gastos de locomoción, se le abonará una cantidad equivalente al salario base que le corresponde por cada día que permanezca fuera, en concepto de dieta.

Dicha compensación no será abonada cuando la locomoción y el alojamiento del desplazamiento sean por cuenta de la empresa, en cuyo caso se compensarán los gastos que justificadamente se acrediten. De existir la posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador o trabajadora se desplace, devengará solo la mitad de la dieta.

33. Complemento de calidad o cantidad.

a) Salario incentivado.

La realización de los trabajos podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del/la trabajador/a en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, tanto en las tareas como en los destajos, el/la trabajador/a deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25 por 100.

b) Horas extraordinarias.

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25 por 100 sobre el valor del salario hora más la antigüedad que en cada caso corresponda. En todo caso se respetarán cuantías superiores que vengan aplicándose en las empresas.

34. Complementos de vencimiento superior al mes.

a) Vacaciones.

Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría a a razón de treinta días de salario base más el complemento de antigüedad más beneficios.

b) Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de retribución correspondiente a salario base más antigüedad. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de navidad.

Al personal que en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo, así como aquellos trabajadores/as que estén disfrutando del permiso de maternidad o paternidad, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

c) Paga de beneficios.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de participación en beneficios el 10 por 100 del salario base total anual más antigüedad, prorrateándose esta cantidad a lo largo de todo el año.

35. Complemento por enfermedad y/o accidente.

a) Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100 por 100 de su salario base más antigüedad.



Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.

b) Accidentes: En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100 por 100 del salario base más la antigüedad y beneficios.

Dado que los trabajadores/as fijos de temporada o campaña perciben a diario las partes proporcionales de domingos o festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, esta garantía se aplicará también en dichos conceptos.

36. Otras percepciones.

a) Premio de jubilación.

El personal fijo que obtenga la jubilación entre los 63 y los 65 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación extraordinaria que será abonada por una sola vez y con arreglo a la escala que se establece en el anexo I (tablas) del presente convenio

b) Premio nupcialidad.

A todo el personal, con más de tres años de servicio en la empresa que contraiga matrimonio, incluidas parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público, siempre que continúe en el trabajo, y por una sola vez, percibirá una gratificación equivalente a quince días de salario base más antigüedad y beneficios.

c) Seguro de accidentes.

A tenor de lo previsto en el artículo 49 del Presente Convenio se establece que la cobertura de la Póliza será de 17.500,00 euros de cuantía.

d) Ayuda por fallecimiento.

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales. En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican.

- Con dos años de servicio en la empresa, un mes de su salario base.
- De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.
- De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.
- De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.
- De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.
- De diez años en adelante, seis meses de su salario base.

37. Incremento salarial.

- Para el 2014 se incrementan las tablas salariales del 2013 en un 0,3 por 100.

- Para el 2015 los salarios del 2014 se incrementarán en un 0,3 por 100.

Las tablas salariales figuran en el anexo I del presente convenio.

38. Revisión salarial.

Para los años de vigencia del presente convenio, 2014 y 2015 no se pacta cláusula de revisión salarial.

39. Formas de pago.

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria el último día de cada mes.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a l@s trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

L@s trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajadores/as.

40. Cláusula de descuelgue.

Se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

41. Principio de ordenación.

Toda falta cometida por el/la trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.



42. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves.

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- g) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

2. Se considerarán faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de ocasiones en un periodo de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un periodo de treinta.
- c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad social o Instituciones de previsión. La maliciosa se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La simulación de la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como el empleo de herramientas, útiles, y, en general, bienes de la empresa para usos propios.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un periodo de seis meses o por más de veinte en un periodo de un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros/as o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, inutilización, destrozo o causa de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.
- m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

43. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un periodo no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

2. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al/la trabajador/a. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los/as trabajadores/as si los hubiere.



3. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en el expediente del/la trabajador/a, quedarán canceladas en un plazo de un mes para las faltas leves, y de tres meses para las faltas graves y muy graves.

44. Sobre infracciones y sanciones de orden social.

El Real Decreto Legislativo 5 de 2000 de 4 de agosto, y Real Decreto 928 de 1998 del 14 de mayo, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los Empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un Estado Social y Democrático de Derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente Convenio Colectivo así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII

Salud Laboral y Seguridad Social

45. Principios generales.

La ley 31 de 1995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una comisión mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia comisión mixta determine.

46. Derechos de los/as trabajadores/as en materia de salud laboral.

a) Derecho a la protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Igualmente las empresas observará escrupulosamente lo que se establezca en la evaluación de riesgos y acción preventiva respecto de las ropas de trabajo.

Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente



a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Equipos de trabajo y medios de protección.

El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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

Al personal que preste servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

Como norma general, en todo centro de trabajo, y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información.

El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

– Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

– Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos

– Las medidas de emergencia y evacuación.

– Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados/as de prevención.

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

– Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

– Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

– Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

– Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

– Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

– Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas



al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.
- h) Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de productores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año.

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

Sin perjuicio de lo previsto en este apartado, aquellas empresas en las que la Evaluación de Riesgos determine la necesidad de hacer entrega a los trabajadores de un calzado específico u otra prenda estarán obligadas a proveer a sus trabajadores de las mismas.

- i) Trabajos especialmente penosos o insalubres

En aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas del trabajo en invernadero o al aire libre en los meses de mayor rigor climatológico, la jornada será de 6 horas y veinte minutos y treinta y ocho horas semanales.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el/la trabajador/a los pies en agua y fango y el los de cava abierta, la jornada efectiva será de seis horas.

Los/as trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar trabajo nocturno, ni aquellas actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas.

- j) Ley de prevención de riesgos laborales.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

47. Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.
- El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

48. Reconocimiento médico anual.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as fijos, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites necesarios para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o independientemente de los reconocimientos médicos generales sean realizados a la mujer reconocimientos ginecológicos una vez al año.

49. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán para la totalidad de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o in itinere.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 36.c. del presente convenio para toda su vigencia.

Capítulo IX

Derechos de los trabajadores/as

50. De los representantes de l@s trabajadores/as.

Se entenderá por representantes de l@s trabajadores/as a los comités de empresa o Delegad@s de personal y a los Delegad@s sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades,



derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

51. De los sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/a y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a l@s representantes de l@s trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

52. De la acción sindical.

1. L@s trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a les afiliad@s al sindicato y a les trabajadores/as en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de les trabajadores/as.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores/as.

53. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o les trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

54. De l@s delegad@s sindicales.

1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por les trabajadores/as afilad@s a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegad@ sindicales elegid@s por y entre sus afiliad@s en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegad@ sindical.

2. Funciones de l@s Delegad@s sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de l@s afiliad@s del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.



4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa o delegado de personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligad@s a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera., a los comités de empresa o delegados de personal.

5. Serán oíd@s por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a l@s afiliad@s al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a l@s afiliad@s al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los interés de l@s trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegad@s ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del comité de empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del comité de empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a l@s delegad@s sindicales y a los miembros del comité de empresa y delegad@s, los TC1 y TC2.

55. Comités de empresa o delegad@s de personal.

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegad@s de personal las siguientes funciones:

a) Ser informad@s por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a.) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c.) El empresario facilitará al comité de empresa o delegad@s de personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegad@s para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d.) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a.) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b.) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c.) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d.) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e.) Se reconoce al comité de empresa o delegad@s de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f.) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto o delegad@s de personal, observarán el sigilo profesional debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.



g.) El comité o delegad@s velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) ningún miembro del comité de empresa o delegad@ de personal podrá ser despedid@ o sancionad@ durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otras sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegad@s de personal y el delegad@ del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de 1@s trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

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

b) No podrán ser discriminad@s en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 20. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité y delegad@s de personal, en un@ o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevad@ o relevad@s de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

e) Sin rebosar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros se comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

56. Cuota sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

57. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

58. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, a su vez comprometen a prevenir y gestionar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse, desarrollando protocolos de actuación.

Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1 de 2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

59. De los discapacitados.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983 de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

Capítulo X

Vigilancia, mediación e interpretación

60. Comisión paritaria.

A) Definición:

A tenor de lo previsto en el artículo 85,2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

**B) Composición:**

La comisión paritaria estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y 4 representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la comisión paritaria son:

Por la asociación provincial empresarial.

Doña María Teresa Martín

Don Pedro Hermida Ugena

Don Mariano Sánchez Rey

Don Fernando García de la Cruz Pascual

Asesores.

Doña Marisa Nevado Maestre

Doña Ruth Corchero Sánchez

Por UGT y Comisiones Obreras

Don Vicente Jiménez Sánchez (CCOO)

Doña Carmen Colchón Diaz, (UGT)

Don Ángel Rubio Gómez (UGT)

C) Funciones

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

e) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) Sede la comisión

El domicilio de la comisión paritaria se fija en la del servicio de mediación, arbitraje y conciliación, de Toledo, sito en la calle Dinamarca, número 2, de Toledo y, las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) Procedimiento

La comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el A.S.E.C. Castilla-La Mancha.

61. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y sus reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el servicio de mediación y arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

Otras disposiciones**Disposicion adicional primera**

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la comisión paritaria en la mayor brevedad posible.

**Disposicion adicional segunda**

En aras al cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la comisión negociadora se compromete a que durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones dirigidas a promover medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.

Disposicion adicional tercera

El uso genérico del lenguaje engloba tanto a ambos sexos, sin distinguir hombres de mujeres.

Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el código de conducta comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refine a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero. La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

**Medidas específicas en prevención del acoso sexual.**

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada

Disposicion adicional cuarta**De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su plan de igualdad.

Medidas de igualdad

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:



Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Áreas de actuación. Selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.



Anexo I

TABLA SALARIAL ACEITES 2014

GRUPO	CATEGORIA	Salario base
		€/MES
I TECNICOS	Director Técnico	2.143,08
	Técnico	1.416,06
	Técnico no titulado	947,70
	Auxiliar de laboratorio/ calidad	862,58
	Jefe Administrativo de 1ª	1.344,67
	Jefe Administrativo de 2ª	1.189,70
	Oficial Administrativo de 1ª	1.094,25
	Oficial Administrativo de 2ª	995,92
II EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	862,58
	Delineante proyectista	1.225,20
	Delineante	1.094,25
	Encargado general	901,53
	Encargado de sección	858,94
	Conserje	862,58
III SUBALTERNOS	Ordenanza	862,58
	Guarda	862,58
	Portero	862,58
	Maestro	1.010,68
	Oficial 1ª	905,61
	Oficial 2ª	896,41
	Oficial 3ª	874,39
IV OBREROS	Peón	854,60
	Aprendiz 1er año	683,05
	Aprendiz 2º año	769,57

Nocturnidad: 25 % (S.H. + antigüedad)/hora.
Tóxicos penosos, peligrosos: 10% S.B.
Domingos y festivos: 25% (S.H. + Antigüedad)/hora.
Horas extras (mínimo) 125 % (S.H. + Antigüedad)/hora.

Tiempo de servicio en la empresa	63	64/65
de 10 a 15 años	320,14	229,66
de 15 a 20 años	375,82	320,14
más de 20 años	438,46	375,82



TABLA SALARIAL ACEITES 2015

GRUPO	CATEGORIA	Salario base €/MES
I TECNICOS	Director Técnico	2.149,51
	Técnico	1.420,30
	Técnico no titulado	950,55
	Auxiliar de laboratorio/ calidad	865,17
	Jefe Administrativo de 1ª	1.348,71
	Jefe Administrativo de 2ª	1.193,27
	Oficial Administrativo de 1ª	1.097,54
II EMPLEADOS	Oficial Administrativo de 2ª	998,91
	Auxiliar Administrativo	865,17
	Delineante proyectista	1.228,88
	Delineante	1.097,54
	Encargado general	904,23
	Encargado de sección	861,52
	Conserje	865,17
III SUBALTERNOS	Ordenanza	865,17
	Guarda	865,17
	Portero	865,17
	Maestro	1.013,72
	Oficial 1ª	908,33
	Oficial 2ª	899,10
	Oficial 3ª	877,01
IV OBREROS	Peón	857,16
	Aprendiz 1er año	685,10
	Aprendiz 2ª año	771,88

Nocturnidad: 25 % (S.H. + antigüedad)/hora.
Tóxicos penosos, peligrosos: 10% S.B.
Domingos y festivos: 25% (S.H. + Antigüedad)/hora.
Horas extras (mínimo) 125 % (S.H. + Antigüedad)/hora.

Tiempo de servicio en la empresa	63	64/65
de 10 a 15 años	320,14	229,66
de 15 a 20 años	375,82	320,14
más de 20 años	438,46	375,82

