

Lo que se hace público en este *Boletín Oficial de la Provincia* a efectos de notificación según lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, LRJ-PAC.

Málaga, 26 de febrero de 2015.

El Instructor, Antonio José Soto Raigón.

ANEXO

(Propuestas de resolución)

	EXPEDIENTE	LEGISLACIÓN	INFRACITOR	INFRACITOR MUNICIPIO	SANCIÓN
1	8329/2014	L. O. 1/1992 - 23.A)	SANTIAGO VALLEJO HERNÁNDEZ	TORREMOLINOS	350 €

2496/15

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
 DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas

Expediente: 29/01/0240/2014.

Fecha: 3 de febrero de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000765011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 23 de junio de 2014 de la Comisión Negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas, con expediente REGCON número 29/01/0240/2014 y código de acuerdo 29000765011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE núm. 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO, Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1-1. Ámbito territorial:

Artículo 1-2. Ámbito funcional:

Artículo 1-3. Ámbito temporal:

Artículo 1-4. Derechos supletorios:

Artículo 1-5. Comisión Paritaria:

Artículo 1-5-1. Funciones de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 2-1. Organización del trabajo

Artículo 2-2. Jornada:

Artículo 2-3. Jornada especial de verano:

Artículo 2-4. Turnos de trabajo:

Artículo 2-5. Licencias y permisos:

Artículo 2-6. Vacaciones:

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3-1. Clasificación profesional:

Artículo 3-2. Clasificación de los trabajadores según permanencia:

Artículo 3-4. Periodo de prueba.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 4-1. Estructura de las retribuciones:

Artículo 4-2. Niveles retributivos:

Artículo 4-3. Complemento de antigüedad:

Artículo 4-4. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad:

Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos:

Artículo 4-6. Participación en los beneficios:

Artículo 4-7. Horas extraordinarias:

Artículo 4-8. Pagas extraordinarias:

Artículo 4-9. Premio a la constancia:

Artículo 4-10. Jubilación:

Artículo 4-11. Plus de responsabilidad y/o puesto de mando:

Artículo 4-12. Incremento Salarial.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 5-1. Plus de transporte:

Artículo 5-2. Plus de distancia:

Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones:

Artículo 5-4. Prendas de trabajo.

Artículo 5-5. Seguro de accidentes:

Artículo 5-6. Premio de nupcialidad:

Artículo 5-7. Gastos de locomoción y dietas de viaje:

Artículo 5-8. Enfermedad:

Artículo 5-9. Equipos de Protección Individual.

CAPÍTULO VI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 6-1. Faltas:

Artículo 6-2. Clasificación de faltas leves:

Artículo 6-3. Clasificación de faltas graves:

Artículo 6-4. Clasificación de faltas muy graves:

Artículo 6-6. Ejecución de sanciones:

Artículo 6-7. Procedimiento:

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL.

Artículo 7-1. Norma general:

Artículo 7-2. Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 7-3. Seguridad en el trabajo:

Artículo 7-3. Higiene en los locales:

Artículo 7-4. Reconocimientos médicos:

Vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 7-5. Servicios de higiene:

Artículo 7-6. Prendas de trabajo:

Artículo 7-7. Comedores:

Artículo 7-8. Higiene del personal:

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 8-1. Cuota Sindical:

Fomento del Empleo

No discriminación en el trabajo

CLAUSULAS ADICIONALES

ANEXO N.º 1

Artículo 1: Principio de ordenación.

Artículo 2: Grupos profesionales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1-1. *Ámbito territorial***

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Málaga.

Artículo 1-2. *Ámbito funcional*

Regulará las relaciones entre los trabajadores/as y empresas que tengan como objeto principal la actividad industrial agroalimentaria de producción, refinado, envasado y/o comercialización de aceite de oliva, extractoras de orujo, aderezo y comercialización de aceitunas de mesa, así como las de nueva implantación.

Artículo 1-3. *Ámbito temporal*

Tendrá una vigencia de dos años, comprendidos entre el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016 con independencia de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* por la autoridad laboral. Las partes deberán denunciar el convenio con al menos tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo; esta denuncia se hará ante la autoridad laboral; caso de no ser denunciado en tiempo y forma legales por alguna de las partes, se entenderá prorrogado por años sucesivos, revisándose anualmente los salarios de acuerdo con el índice de precios al consumo.

Artículo 1-4. *Derechos supletorios*

Para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 1-5. *Comisión Paritaria*

Estará integrada por:

FAECA:

Jerónimo Matas Mejías.

César Ruesgas Fernández.

Sergio Ruiz Fernández.

Manuel Caro Ruiz.

Carlos F. Cintas Lira.

Antonio Miguel Cañamero Luque.

Por UGT:

Carmen García Carrillo.

Antonio Carrión Aguilera.

Damián Ríos Zamora.

José Antonio Lechado Granados.

Asesores de UGT

Antonio Guerrero Herrera.

Emilio Santana Conejo.

Por CCOO:

Almudena Luque Ruiz.

Jesús Manuel Rosales Caro.

Asesores de CCOO:

Andrés González Gato

Antonio Sepúlveda Capacete.

Artículo 1-5-1. *Funciones de la Comisión Paritaria*

Entre otras facultades, esta comisión tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio, así como las competencias que se le confiere en el mismo y se reunirán cuantas veces sean necesarias a petición de las partes. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estas circunstancias se probarán ante la comisión paritaria por parte de la empresa afectada, para lo cual la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles desde la notificación por escrito de dicho conflicto. Ambas partes se comprometen a acudir al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, para solucionar los mismos previos a la vía jurisdiccional social, en el caso de falta de acuerdo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo**Artículo 2-1. *Organización del trabajo***

La organización técnica práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores/as funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, además de los que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes.

Artículo 2-2. *Jornada*

La jornada de trabajo se fijará en el presente convenio colectivo y como máximo la que fije la ley en cada momento, siendo actualmente de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

La distribución de la jornada es competencia de la empresa, distribuyéndose, si ello es posible, de lunes a viernes. En el supuesto que se realice jornada partida se distribuirá diariamente en dos periodos separados como mínimo en una hora.

Cuando la jornada sea intensiva los 15 minutos de bocadillo se consideraran como trabajo efectivo. Su disfrute se distribuirá de tal forma que no interrumpa el proceso productivo, caso de que entre los trabajadores no llegasen a un acuerdo en el reparto, la empresa se encargará de llevar a cabo la distribución dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

Artículo 2-3. *Jornada especial de verano*

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre o bien de 15 de mayo a 15 de septiembre, ambos inclusive, se implantará una jornada continuada, que en ningún caso termine después de las 15 horas ni supere los topes legales. Por lo demás se acordará libremente, dentro de la empresa, con los representantes de los trabajadores.

Caso de necesidad justificada, y por el tiempo estrictamente necesario, las empresas podrán modificar el horario, para los trabajadores/as que necesite, previo informe del Comité de Empresa o delegados de personal.

No será de aplicación la jornada especial de verano a:

Los trabajadores/as afectos a secciones donde se realicen turnos ininterrumpidos de 8 horas.

Los vigilantes o personal que realice trabajos de circunstancias análogas.

Artículo 2-4. *Turnos de trabajo*

En atención a las peculiaridades de las actividades y el carácter de producto perecedero de la materia prima empleada, las empresas podrán establecer turnos de trabajo continuados o interrumpidos con las siguientes limitaciones:

La jornada semanal no podrá ser superior a la legal.

En aquellas horas que la superen se pagarán como extraordinarias.

Artículo 2-5. *Licencias y permisos*

El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

15 días naturales en caso de matrimonio.

2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de padres, hermanos, padres y hermanos políticos, abuelos y nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

1 día por traslado de su domicilio habitual.

2 días por asuntos propios. Deberá hacerse una solicitud previa.

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

Las trabajadoras en periodo de lactancia podrán hacer uso de una hora diaria, cuando le interese dentro de su jornada laboral, bien al inicio o bien el final de la misma.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 2-6. *Vacaciones*

Los trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio. El periodo de vacaciones podrá ser continuado o fraccionado, preferiblemente se negociará en el mes de enero de cada año, entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa, en caso de no llegar a un acuerdo se estará a lo dispuesto en el E. T. y leyes concordantes a tal efecto.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 3-1. *Clasificación profesional*

La clasificación profesional del personal será la que se determina en el anexo de las tablas salariales adjuntas.

Las categorías detalladas en dicho anexo lo son a título meramente enunciativo, sin que suponga obligación por parte de las empresas a tener previstas todas ellas.

Las vacantes que se produzcan en una categoría superior se cubrirán por aquel o aquellos trabajadores que sean calificados como aptos por la empresa. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Artículo 3-2. *Clasificación de los trabajadores según permanencia*

Por razón de su permanencia en el tiempo al servicio de la empresa impuesta por el aleatorio volumen de entrada de materias primas o bien de la producción y en su consecuencia por el volumen de actividad de dichas empresas los trabajadores se clasifican:

- Trabajadores/as fijo.
- Trabajadores/as de campaña. Fijos de trabajos discontinuos.
- Trabajador/a eventual por obra o servicio.

Artículo 3-3. *Régimen de fijos discontinuos*

El trabajador/a fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad de la campaña, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Se hará el llamamiento por orden de antigüedad en cada sección, categoría y actividad.

El cese en el trabajo se hará progresivamente por orden inverso según vayan disminuyendo la actividad y terminando los trabajos de cada sección. Al comienzo de cada campaña las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar en el tablón de anuncios del personal el censo de antigüedad por sección, categoría y actividad.

El llamamiento se efectuará por escrito, mediante la oportuna comunicación con al menos dos días de antelación.

Aquellos trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados debido a la falta de volumen de actividad continúan vinculados a la empresa en su relación laboral y en su derecho a ser llamados cuando por el aumento de actividad y su turno les corresponda.

El trabajador/a que haya sido llamado y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo

discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación por causa de que el trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal, descanso por maternidad u otras justificadas y debidamente acreditadas no supone la pérdida de la condición de fijo discontinuo. Tendrá derecho a incorporarse a la empresa al siguiente llamamiento cuando por su turno le corresponda.

Aquel trabajador/a que cause baja voluntaria, sin causa justificada a juicio de la empresa, y antes de que le correspondiera su baja por el volumen de actividad y antigüedad perderá la condición de fijo discontinuo.

Artículo 3-4. *Periodo de prueba*

La admisión de los trabajadores/as se considera provisional durante un periodo de prueba que no excederá de la siguiente escala.

Auxiliares y trabajadores/as no cualificados: tres semanas.

Trabajadores/as especialistas y profesionales: un mes.

Subalternos/as: un mes.

Técnicos/as y administrativos: un mes.

Director/a y Subdirectores/as técnicos/as: seis meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador/a como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizada la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 4-1. *Estructura de las retribuciones*

Durante la vigencia del presente convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por el salario base, complementos salariales y las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 4-2. *Niveles retributivos*

En el anexo de tablas salariales se fijan los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Artículo 4-3. *Complemento de antigüedad*

Primero: Para los trabajadores/as afectados por este convenio que a 31 de diciembre de 2004 tengan una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo y su antigüedad sea mayor o igual a dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10% es decir mayor o igual al 40% sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad que a dicha fecha tengan.

Segundo: El resto de trabajadores/as con antigüedad inferior al 40% así como los que vayan ingresando en la empresa percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%. Se establece un límite máximo en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de complemento de antigüedad una cantidad que supere el 40% de su salario base.

Tercero: Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores/as fijos discontinuos deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1.825 días de trabajo.

Cuarto: Se establece un plus de actualización de convenio según tablas salariales adjuntas.

Artículo 4-4. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

Los trabajadores/as que presten sus trabajos en las labores de aderezo de aceitunas manejando productos químicos auxiliares de concentración mayor o igual al 50%, limpieza de tanques y depósitos en su interior tanto en industrias de aderezo como en almazaras, manejo de productos químicos peligrosos en laboratorio de aceite y trabajos de secadero, caldera de vapor y nave de extracción en extractoras de orujo de aceite, percibirá un plus por tal concepto según tablas.

Este plus será por las horas efectivas de trabajo en dichas labores.

Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos

Caso que se produzcan turnos de noche, estos se rotarán semanalmente, abonándose con el recargo del

- a) 25% sobre el Salario Base y Plus de Antigüedad, o bien,
- b) todos los turnos con un recargo del 15% sobre Salario base y Plus de Antigüedad.

Los trabajadores/as que trabajen entre las veintidós y las seis horas y no esté incluido en régimen de turnos de trabajo percibirá por cada hora en este tiempo un plus del 35% sobre el valor, hora del salario base y antigüedad.

Artículo 4-6. Participación en los beneficios

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán por el concepto de participación en beneficios el 10% del salario base y antigüedad.

Artículo 4-7. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada pactada en este convenio.

Por razón de las características diferenciadas de este tipo de industrias –máximo en periodos de campaña– se dan situaciones de dificultades en el proceso de fabricación. En base a ello se establecen los siguientes criterios:

- Será necesaria la realización de horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgos de pérdida de materias o productos.
- Igualmente será necesaria su realización por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, operaciones excepcionales, puntas de actividad).

Las horas extraordinarias se abonarán según lo señalado en el anexo núm. 2.

Artículo 4-8. Pagas extraordinarias

Se abonarán a los trabajadores/as fijos dos pagas de treinta días, una en Navidad y otra el 25 de junio, y otras dos de 15 días que se hará efectivas el sábado anterior a Semana Santa y el último día hábil de septiembre.

El importe de las pagas se hará a razón del salario base más participación en beneficios más antigüedad.

Los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales recibirán el importe de las pagas proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.

A los trabajadores/as fijo que hubiere ingresado en la empresa en el transcurso del año o que cesase durante el mismo se le abonarán la parte proporcional.

Artículo 4-9. Premio a la constancia

Los trabajadores/as fijos que cumplan 20 campañas de servicio ininterrumpido y los fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas percibirán una paga igual a la correspondiente al mes de su cumplimiento por todos los conceptos económicos sin excepción.

Artículo 4-10. Jubilación

Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que prejubilen o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, causarán derecho a una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada diez años o fracción superior a cinco de servicio prestado a la empresa.

En los casos en que el trabajador/a superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación.

En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades.

Si la compensación se diera por fallecimiento, podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo.

Artículo 4-11. Plus de responsabilidad y/o puesto de mando

Con independencia de las retribuciones citadas las empresas podrán abonar, si así lo estiman conveniente, un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad, en función de su mayor dedicación y responsabilidad.

Este complemento se devengará a partir de la incorporación al puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento de cesar en el mismo o no realizar las funciones por las que se concede, estando sujeto a las siguientes condiciones:

Guardará íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgue cualquiera que sea la categoría profesional de quien lo desempeñe.

Su cuantía será fijada y modificada individual y discrecionalmente por la empresa, y cuando a juicio de la misma algunos de sus perceptores no sean acreedores a percibir este complemento, podrá serles suprimido temporal o definitivamente.

Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se esté desempeñando con acierto y dedicación el puesto o cargo para el que se le asignó, y no computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que pudieran corresponder a la categoría profesional del preceptor.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrá carácter compensable ni absorbible por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder al interesado por razón exclusiva de su categoría profesional.

Artículo 4-12. Incremento Salarial

Se pacta una subida para el año 2014 del Índice de Precios al Consumo real (en adelante IPC) del año 2013 más 0,7 %, para el año 2015 del IPC real del año 2014 más 0,6 % y para el año 2016 del IPC del año 2015 más 0,5 % de los salarios en todos y cada uno de los conceptos.

Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2014.

CAPÍTULO V**Retribuciones extrasalariales y beneficios sociales****Artículo 5-1. Plus de transporte**

Las empresas abonarán a todos sus trabajadores/as un plus de transporte por el importe señalado en las tablas salariales. Este plus se abonará por cada hora efectiva de trabajo.

Artículo 5-2. Plus de distancia

Las empresas siempre que estén situadas a una distancia superior a cuatro kilómetros del perímetro del casco urbano más cercano, abonarán a partir de esta distancia a (ver tablas) €/km a una sola ida y vuelta del trabajo.

Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones

Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial.

Los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales percibirán este concepto incluido en el importe del salario hora.

Artículo 5-4. Prendas de trabajo

Las empresas que no faciliten a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias según el puesto de trabajo que ocupen, abonarán en el mes de marzo el importe anual señalado en tablas.

Al personal fijo discontinuo y eventual se le abonará al término del contrato la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

Artículo 5-5. Seguro de accidentes

Las empresas establecerán para sus trabajadores un seguro de accidentes de acuerdo con lo que en esta materia obligue la legalidad vigente, y siempre no inferior a 30.900 €.

Artículo 5-6. Premio de nupcialidad

A los trabajadores/as fijos con al menos 1 año de antigüedad que contraigan matrimonio percibirán como premio de nupcialidad el importe señalado en tablas.

Artículo 5-7. Gastos de locomoción y dietas de viaje

Con el fin de compensar los gastos que genera en el trabajador/a la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto del centro de trabajo se abonará en este concepto los importes señalados en tablas.

Artículo 5-8. Enfermedad

Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia.

Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día.

Cualquier trabajador/a que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día.

La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si el trabajador/a se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la Inspección Médica, como sanción por su falta.

Artículo 5-9. Equipos de protección individual

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores/as, tanto fijos, fijos discontinuos y eventuales los Epis, necesarias según el puesto que ocupen.

CAPÍTULO VI**Faltas y sanciones****Artículo 6-1. Faltas**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes que cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

Las faltas, según la legislación vigente, se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Artículo 6-2. Clasificación de faltas leves

Se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido.
6. La embriaguez ocasional.
7. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

Artículo 6-3. Clasificación de faltas graves

Son faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social o Retenciones de IRPF.

4. Realizar actividades ajenas al puesto de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
7. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las maquinas e instalaciones.
8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

Artículo 6-4. Clasificación de faltas muy graves

Son faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, los constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de seguridad. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

Artículo 6-5. Sanciones

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

Artículo 6-6. *Ejecución de sanciones*

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 6-7. *Procedimiento*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.
Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.
4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores/as para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 7-1. *Norma general*

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

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

Para la previsión de los riesgos las empresas y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RSP 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

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

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

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente ley, forman parte del derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones de los trabajadores/as establecidas en esta ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores/as o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores/as.”

Artículo 7-2. *Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.
3. Formación y cualificación.
Las partes firmantes conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional, y en particular, en el ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales acuerdan:

1. Establecer o elaborar un sistema de acreditación en formación de prevención de riesgos laborales para facilitar y mejorar el cumplimiento de la normativa en PRL.
2. Estructurar y desarrollar los programas y ciclos formativos necesarios para la formación en prevención.
3. Constituir una comisión mixta compuesta por las partes firmantes del convenio con el objeto de poner en práctica lo anteriormente expuesto. Dicha comisión estará compuesta por 4 miembros, uno de cada sindicato y dos por la parte empresarial.
4. Las partes firmantes, se comprometen a través de la comisión a elaborar y fijar los programas formativos y contenidos específicos sobre la prevención de riesgos en las actividades del sector. Dicha comisión determinará, garantizará y supervisará los distintos planes de formación en prevención de riesgos laborales, así como otros presentados por las empresas del sector o por las organizaciones firmantes de este convenio.
5. Las partes firmantes se comprometen a través de la comisión a fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores/as como empleadores del sector, sobre los distintos programas formativos en prevención de riesgos así como a instar a los organismos correspondientes a la homologación y acreditación de los contenidos formativos elaborados por la comisión.

Artículo 7-3. Seguridad en el trabajo

Las empresas y los trabajadores/as vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de prevención y de riesgos laborales.

Artículo 7-3. Higiene en los locales

Los locales reunirán las condiciones mínimas de seguridad y salud, sanitarias y de medio ambiente, adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores/as a cumplir las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Tal y como lo recoge el RD 486/97 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 7-4. Reconocimientos médicos

Vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 7-5. Servicios de higiene

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el RD 486/97 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Artículo 7-6. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores/as las prendas de trabajo necesarias. La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los trabajadores quienes vendrán obligados a vestirlos durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo.

La empresa facilitará los equipos de protección individual EPIs para cada puesto y cada riesgo.

Asimismo, será obligatorio para el personal de repaso y clasificado de aderezo el uso de redecillas o prendas de cabeza, que serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

Artículo 7-7. Comedores

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, RD 486/97 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo,

Artículo 7-8. Higiene del personal

Los trabajadores/as que tengan contacto directo o intervengan en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as que lo necesitan todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado carné de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 8-1. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación de aquellos, la empresa descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el centro o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro al que debe de ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella, si la hubiese.

FOMENTO DEL EMPLEO

Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto.

NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

I.- Para el cumplimiento del convenio la Comisión Paritaria mantendrá cuantas reuniones sean necesarias para subsanar las cuestiones técnicas y legales.

II.- Las partes firmantes se comprometen a comenzar la negociación del próximo convenio en el mes de octubre de 2016.

ANEXO N.º 1

Artículo 1. Principio de ordenación

La estructura profesional regulada en el presente convenio es meramente enunciativa, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todas y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

Artículo 2. Grupos profesionales

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y que corresponden con los distintos niveles salariales.

Los puestos de trabajo así como las funciones de cada uno de ellos podrán ampliarse o restringirse en atención a las necesidades funcionales de cada empresa.

Los grupos profesionales son:

1. Técnico/a.
2. Administrativo/a.
3. Comercial.
4. De producción y fábrica.
5. Subalterno/a.

Estos grupos son meramente enunciativos y no limitados en función de las necesidades de las empresas.

1. PERSONAL TÉCNICO/A.

Quedan incluidos en este grupo quienes realicen trabajos que exigen una adecuada preparación y reconocida competencia y práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo o de dirección especializada. A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- a) Director/a Técnico:

Le corresponde la dirección de los servicios técnicos de la empresa.
- b) Subdirector/a Técnico:

Asume la responsabilidad de la dirección técnica en ausencia del titular ayudando a este en todas sus funciones.
- c) Director/a Técnico de Sección:

En dependencia del Director Técnico le corresponde la dirección técnica de la sección a la que esté asignado.

d) Técnico/a, Ingeniero/a Técnico.

Son los trabajadores/as que por su preparación y competencia le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

e) Técnico/a Jefe de Laboratorio:

Asume la dirección del laboratorio de control de producción y calidad. Conoce todos los procesos productivos de la industria y los controles y análisis necesarios. Es responsable de la ejecución de los controles y análisis del personal a su cargo y del buen estado de conservación y mantenimiento de las máquinas, instalaciones y equipos del laboratorio. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el laboratorio.

f) Oficial/a de laboratorio:

Es el trabajador/a que tiene amplios conocimientos tanto práctico como teóricos de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus ordenes, así como las labores administrativas para el control de los análisis realizados.

g) Ayudante/a de laboratorio:

Ayuda al oficial de laboratorio en la realización de las tareas encomendadas a este, pudiendo suplirlo en caso de ausencia.

2. TRABAJADORES/AS ADMINISTRATIVO

Se comprenden en este grupo a los trabajadores que desempeñen funciones administrativas. Se incluyen las siguientes categorías:

1. Jefe/a de 1.ª de Administración.

Es el empleado que con conocimiento completo de todos los servicios administrativos asume la Jefatura administrativa de la empresa. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en los trabajos de Administración.
2. Jefe/a Administrativo de 2ª.

Es el que en dependencia del Jefe de 1.ª dirige, coordina y controla la actividad de una sección o dependencia asignando y distribuyendo el trabajo en esta. Tendrán esta categoría los Jefes de Contabilidad.
3. Oficial/a 1.ª Administrativo o Técnico/a Administrativo.

Es el administrativo/a que con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los trabajos relacionados con el servicio que desempeñan así como cuantos otros requieran suficiente capacidad para su realización. Se incluyen a título enunciativo los siguientes trabajos: Facturación, cálculo de estadísticas, diario y extractos de contabilidad, redacción de correspondencia, diario y extractos de entradas y salidas de materias primas y productos terminados, gestión contable de clientes y proveedores, gestión de personal en cuanto a nóminas y seguridad social, gestión de secretaría, movimientos de socios, extractos de capital, etc.
4. Oficial/a 2.ª Administrativo.

Es el trabajador/a que ayuda en sus funciones al oficial de primera si lo hubiere, realización de los trabajos enunciados para este.
5. Auxiliar Administrativo/a.

Son los trabajadores/as empleados que con la capacidad necesaria realizan trabajos administrativos sencillos. Se incluyen en esta categoría los auxiliares de caja y los telefonistas.

3. PERSONAL COMERCIAL

Se comprenden en este grupo a los trabajadores/as que desempeñen funciones comerciales. Se incluyen las siguientes categorías:

1. Director/a Comercial envasados.

Es el responsable de la dirección comercial de todos los productos / mercados de aceites.
2. Jefe/a de Área.

Es el responsable de la gestión comercial con clientes pertenecientes a un área comercial bien nacional o exterior.

3. Comercial.

Es el responsable de la gestión comercial con grandes clientes asignados.

4. Vendedor/a.

Es el empleado que realiza la actividad de venta bajo instrucciones de sus superiores inmediatos.

3. TRABAJADORES/AS DE PRODUCCIÓN Y FÁBRICA

En este grupo están incluidos todos los trabajadores/as que realicen sus funciones dentro de los distintos departamentos que intervienen en los procesos de producción, almacenamiento y expedición de productos, así como el mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

Se incluyen las siguientes categorías:

• Encargado/a general.

En dependencia de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente distribuye y vigila el trabajo del personal de los distintos departamentos productivos de la industria, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina y rendimiento de los trabajadores/as, controles de calidad y cantidad de materias primas y productos terminados, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de la maquinaria en instalaciones de la empresa.

Confecciona los partes, estadillos e informes correspondientes a los datos de los trabajadores/as. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el trabajo.

• Encargado/a de Sección

Es aquel/lla con el debido conocimiento y aptitud es responsable de una sección de operaciones teniendo a sus órdenes al personal correspondiente a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende siendo responsable del rendimiento y control de calidad de los productos y de los trabajos realizados.

Por tanto entre sus funciones propias se encuentra entre otras las siguientes:

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento, responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos encomendados, vigilar la conservación y rendimiento de las máquinas y herramientas de su sección, confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el trabajo.

Quedan incluidos en esta categoría a título enunciativo entre otros:

- El encargado/a de la sección de almazara y/o en su caso extractora.
- El encargado/a de la sección de aderezo.
- El encargado/a de la sección de mantenimiento.
- El encargado/a de la sección de expedición.
- El encargado/a de la sección de envasado en industria de actividad principal de envasado.

• Maestro/a – Oficial/a Especialista.

Trabajador/a que a las ordenes de un encargado, conoce y practica todas las operaciones propias de su especialidad con adecuado rendimiento. Tiene a su cargo el personal de inferior categoría. Es capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cargo, así como, las instalaciones salvo la eléctrica.

Deberá saber leer, e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, niveles, contadores, etc.).

Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de

las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confie realizando reparaciones normales. En caso necesario dispondrán del título oficial correspondiente.

Quedan incluidos en esta categoría entre otros los:

- Maestros/as de almazaras.
- Responsables de secaderos de orujo.
- Responsable de calderas de vapor (calderista).
- Responsable de extractora.
- Maestro/as de aderezo.
- Cocedor/a de aceitunas de aderezo.
- Encargados/as de bodega y movimientos de aceites.
- Jefes/as de taller.

• Oficial/a 1.ª de Producción y/o Mantenimiento.

Trabajador/a que a las órdenes de un superior conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio de producción con especialización y adecuado rendimiento. Se encargan de operaciones de los equipos de producción. En cuanto a su adecuado funcionamiento y mantenimiento son capaces de dirigir un turno de trabajo de su actividad.

Quedan incluidos entre otros:

Oficiales/as de 1.ª y Jefes/as de turno en Patio, Almazara, Extractora, Aderezo, Envasado de aceite y Mantenimiento.

• Oficial/a 2.ª de Producción y/o Mantenimiento.

Es el operario que conoce el funcionamiento y puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha, realizará los engrases adecuados así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su actividad.

Quedan incluidos entre otros:

Oficiales/as de 2.ª de Patio, Almazara, Extractora, Aderezo, Envasado y Basculistas.

• Oficial/a 3.ª de Producción y/o Mantenimiento.

Son aquellos trabajadores/as que habiendo realizado el aprendizaje de su actividad no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con las condiciones exigidas a un oficial de categoría superior.

Se incluyen entre otros:

Oficiales/as de 3.ª de Patio, Almazara, Extractora y Aderezo y Envasado.

• Ayudantes especialistas de Producción y/o Mantenimiento.

Son aquellos trabajadores/as especializados que no han alcanzado las condiciones exigidas a un oficial de 3.ª.

Se incluyen entre otros:

Ayudantes especialistas de Patio, Almazara, Extractora y Aderezo y Envasado.

• Ayudantes de Producción y/o Mantenimiento- Peones Ayudantes de Fabricación

Son aquellos trabajadores/as que prestan labores de ayuda en las labores de producción, fabricación y mantenimiento.

Se incluyen entre otros:

Peones ayudantes de Patio, Almazara, Extractora y Aderezo y Envasado. En esta categoría, queda incluido el personal contenido en el Grupo "Auxiliares de Producción y/o Mantenimiento-Peones"

5. TRABAJADORES/AS SUBALTERNO

A este grupo pertenecen los siguientes trabajadores/as:

- Vigilante: es que el tiene a su cargo funciones de vigilancia de las distintas dependencias y centros de trabajo de la empresa, así como el control de acceso o salida de las mismas.

Personal de limpieza: son los trabajadores/as encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

TABLAS DE SALARIOS DIA LABORABLE SIN P.P.VACACIONES

CONVENIO
01-ene-14
31-dic-14

ANTIGÜEDAD % 0

GRUPO 1 P. TECNICO	DIRECTOR TECNICO	SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECTOR TECN. DE SECCION	TECNICO	TECNICO JEFE LABORATORIO	INGENIERO TECNICO	OFICIAL LABORATORIO	AYUDANTE LABORATORIO
SALARIO BASE	55,92	50,35	44,36	38,27	38,27	34,51	25,14	24,64
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P.P. BENEFICIOS	5,59	5,03	4,44	3,83	3,83	3,45	2,51	2,46
PP DOMINGOS	10,70	9,63	8,49	7,32	7,32	6,60	4,81	4,71
P.P. EXTRAS	18,52	16,66	14,69	12,67	12,67	11,43	8,32	8,16
P.P. FIESTAS	2,88	2,59	2,28	1,97	1,97	1,78	1,29	1,27
PLUS ASISTENCIA	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,08	4,09	4,09
PLUS TRANSPORTE	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21
BOLSA VACACIONES	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
PLUS ACT.CONVENIO	6,45	5,81	5,13	4,41	4,41	3,98	2,90	2,84
	107,76	97,77	87,09	76,17	76,17	69,44	52,67	51,78

GRUPO 2 P. ADMINISTRATIVO	JEFE 1ª ADMINISTRACION	JEFE 2ª ADMINISTRACION	OFICIAL 1ª O TECN. ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
SALARIO BASE	34,51	31,46	29,26	27,30	24,64
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P.P. BENEFICIOS	3,45	3,15	2,93	2,73	2,46
PP DOMINGOS	6,60	6,02	5,60	5,22	4,71
P.P. EXTRAS	11,43	10,42	9,69	9,04	8,16
P.P. FIESTAS	1,78	1,62	1,51	1,41	1,27
PLUS ASISTENCIA	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09
PLUS TRANSPORTE	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21
BOLSA VACACIONES	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
PLUS ACT.CONVENIO	3,98	3,64	3,37	3,15	2,84
	69,45	64,01	60,06	56,55	51,78

CALENDARIO 2014

DIAS AÑO	365
- DOMINGOS	52
- FIESTAS	14
= DIAS LABORABLES	299
- DIAS LABOR. VACACIONES	24
= DIAS DE TRABAJO	275

GRUPO 3 P. COMERCIAL	DIRECTOR COMERCIAL	JEFE DE AREA	COMERCIAL	VENDEDOR
SALARIO BASE	55,92	44,36	38,27	27,30
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00
P.P. BENEFICIOS	5,59	4,44	3,83	2,73
PP DOMINGOS	10,70	8,49	7,32	5,22
P.P. EXTRAS	18,52	14,69	12,67	9,04
P.P. FIESTAS	2,88	2,28	1,97	1,41
PLUS ASISTENCIA	4,09	4,09	4,09	4,09
PLUS TRANSPORTE	3,21	3,21	3,21	3,21
BOLSA VACACIONES	0,40	0,40	0,40	0,40
PLUS ACT.CONVENIO	6,45	5,13	4,41	3,15
	107,76	87,09	76,17	56,55

GRUPO 4 P. PRODUCCION Y FABR.	ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO DE SECCION	MAESTRO OFIC.ESPEC.	OFICIAL 1ª PROD. MANT.	OFICIAL 2ª PROD. MANT.	OFICIAL 3ª PROD. MANT.	AYUDANTE ESP.	AYUDANT. PROD. PEON AY.FAB	PINCHE 17
SALARIO BASE	29,26	27,30	26,92	25,89	25,14	24,64	23,96	23,53	18,22
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P.P. BENEFICIOS	2,93	2,73	2,69	2,59	2,51	2,46	2,40	2,35	1,82
PP DOMINGOS	5,60	5,22	5,15	4,95	4,81	4,71	4,58	4,50	3,49
P.P. EXTRAS	9,69	9,04	8,91	8,57	8,32	8,16	7,93	7,79	6,03
P.P. FIESTAS	1,51	1,41	1,39	1,33	1,29	1,27	1,23	1,21	0,94
PLUS ASISTENCIA	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09	4,09
PLUS TRANSPORTE	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21	3,21
BOLSA VACACIONES	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
PLUS ACT.CONVENIO	3,37	3,15	3,09	2,99	2,90	2,84	2,77	2,73	2,11
	60,06	56,55	55,85	54,02	52,67	51,78	50,57	49,81	40,31

GRUPO 5 P. SUBALTERNO	VIGILANTE	PERSONAL LIMPIEZA
SALARIO BASE	23,53	23,10
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00
P.P. BENEFICIOS	2,35	2,31
PP DOMINGOS	4,50	4,42
P.P. EXTRAS	7,79	7,65
P.P. FIESTAS	1,21	1,19
PLUS ASISTENCIA	4,09	4,09
PLUS TRANSPORTE	3,21	3,21
BOLSA VACACIONES	0,40	0,40
PLUS ACT.CONVENIO	2,84	2,67
	49,92	49,04

SALARIO MES PERSONAL FIJO
DATOS MEDIOS CONVENIO 01-ene-14 31-dic-14

Esta tabla es solo aplicable a personal fijo que trabaje todo el año

ANTIGÜEDAD = %

	BASE	ANTIG.	BENEF.	P. ASIST.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	B. VACAC.	PLUS ACT. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO 1)										
DIRECTOR TECNICO	1.706,27	0,00	170,63	102,17	73,79	462,80	10,34	196,88	2.722,88	32.674,57
SUBDIR. TECNICO	1.535,72	0,00	153,57	102,17	73,79	416,54	10,34	177,19	2.469,32	29.631,85
DTOR TECN.SECCION	1.353,39	0,00	135,34	102,17	73,79	367,08	10,34	156,16	2.198,26	26.379,17
TECNICO	1.167,43	0,00	116,74	102,17	73,79	316,65	10,34	134,72	1.921,85	23.062,15
TECNICO JEFE LABORAT.	1.167,43	0,00	116,74	102,17	73,79	316,65	10,34	134,72	1.921,85	23.062,15
INGENIERO TECNICO	1.052,91	0,00	105,29	102,17	73,79	285,59	10,34	121,49	1.751,59	21.019,07
OFICIAL LABORAT.	767,04	0,00	76,70	102,17	73,79	208,05	10,34	88,51	1.326,61	15.919,26
AYUDANTE LABORAT.	751,62	0,00	75,16	102,17	73,79	203,86	10,34	86,70	1.303,64	15.643,71
GRUPO 2)										
JEFE DE 1ª ADMINISTR.	1.052,91	0,00	105,29	102,17	73,79	285,59	10,34	121,49	1.751,59	21.019,07
JEFE DE 2ª ADMINISTR.	959,92	0,00	95,99	102,17	73,79	260,36	10,34	110,77	1.613,34	19.360,12
OFICIAL 1ª -TECN. ADM.	892,94	0,00	89,29	102,17	73,79	242,19	10,34	103,01	1.513,74	18.164,82
OFICIAL 2ª ADMINISTR.	832,83	0,00	83,28	102,17	73,79	225,89	10,34	96,09	1.424,39	17.092,68
AUXILIAR ADMINISTR.	751,62	0,00	75,16	102,17	73,79	203,86	10,34	86,70	1.303,64	15.643,71
GRUPO 3)										
DIRECTOR COMERCIAL	1.706,27	0,00	170,63	102,17	73,79	462,80	10,34	196,88	2.722,88	32.674,57
JEFE DE AREA	1.353,39	0,00	135,34	102,17	73,79	367,08	10,34	156,16	2.198,26	26.379,18

	BASE	ANTIG.	BENEF.	P.ASIST.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	B.VACAC.	PLUS ACT. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
COMERCIAL G.CLIENTES	1.167,43	0,00	116,74	102,17	73,79	316,65	10,34	134,72	1.921,85	23.062,15
VENDEDOR	832,83	0,00	83,28	102,17	73,79	225,89	10,34	96,09	1.424,39	17.092,68
GRUPO 4)										
ENCARGADO GENERAL	892,94	0,00	89,29	102,17	73,79	242,19	10,34	103,01	1.513,74	18.164,82
ENCARGADO SECCION	832,83	0,00	83,28	102,17	73,79	225,89	10,34	96,09	1.424,39	17.092,68
MAESTRO- OFICIAL ESP.	820,68	0,00	82,07	102,17	73,79	222,59	10,34	94,69	1.406,32	16.875,85
OFICIAL 1º PROD-MANT.	789,80	0,00	78,98	102,17	73,79	214,22	10,34	91,13	1.360,43	16.325,18
OFICIAL 2º PROD-MANT.	767,04	0,00	76,70	102,17	73,79	208,05	10,34	88,51	1.326,61	15.919,26
OFICIAL 3º PROD-MANT.	751,62	0,00	75,16	102,17	73,79	203,86	10,34	86,70	1.303,64	15.643,71
AYUDANTE ESPECIALISTA	730,51	0,00	73,05	102,17	73,79	198,14	10,34	84,28	1.272,29	15.267,46
AYUD.PROD.-PEON AY.F.	717,51	0,00	71,75	102,17	73,79	194,61	10,34	82,82	1.253,00	15.035,95
PINCHER17										0,00
GRUPO 5)										
VIGILANTE	717,51	0,00	71,75	102,17	73,79	194,61	10,34	86,79	1.256,96	15.083,58
P.LIMPIEZA	704,54	0,00	70,45	102,17	73,79	191,09	10,34	81,28	1.233,66	14.803,97

ANEXO N.º3
TABLAS SALARIALES 2014

CALENDARIO LABORAL

CALENDARIO 2014	
DIAS AÑO	365
- DOMINGOS	52
- FIESTAS	14
= DIAS LABORABLES	299
- DIAS LABOR.	24
VACACIONES	
= DIAS DE TRABAJO	275

HORAS LABORABLES AÑO	1.840
PLUS ASISTENCIA DIA	4,09 €
PLUS TRANSPORTE DIA	3,21 €
BOLSA VACACIONES DIA	0,40 €
PLUS TOXICIDAD DIA	10 % SALARIO BASE
PRENDAS TRABAJO AÑO	222,17 €
PREMIO NUPCIALIDAD	199,66 €
PLUS DE DISTANCIA	0,2500 €/KM

DIETAS (€)	OBRREROS Y SUBALTERNOS	EMPLEADOS Y TECNICOS NO TITULADOS	TECNICOS TITULADOS
SIN PERNOCTAR	15,93	18,48	27,78
PERNOCTANDO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL	23,77	37,40	43,01