

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
 DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente REGCON: 29000765011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo, y Aderezo y Exportación de Aceitunas, recibido en REGCON, con fecha 26 de julio de 2011, código de convenio 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), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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 Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 30 de noviembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo, Resolución de 10 de agosto de 2011, P. D., el Secretario General, firmado: José A. Fernández de la Rubia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO, Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS

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 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 un año, comprendido entre el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 con independencia de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* por 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 más dos puntos.

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: Carlos F. Cintas Lira, Antonio Casasola Recio y Francisco Javier González Tirado.

UGT: M.ª Belén Moreno García, José Ramón Tortosa Aguilar, José Antonio Ruiz Conde, Damián Ríos Zamora, Manuel Fernández Alba, Manuel García Carrillo, Carmen García Carrillo Antonio Carrión

Aguilera, Juan Javier Pérez Díaz, José Antonio Conde López y Francisco Conejo Calvo.

ASESORES: Antonio Guerrero Herrera, Baltasar Briaies García y Antonio Corredera Camacho.

CCOO: Antonio Lanzas Ramírez, Almudena Luque Ruiz, Antonio Olmedo Sánchez.

ASESORES: Rafael Muñoz López, Antonio Sepúlveda Capacete y Francisco Lara Navarro.

CAPÍTULO II

Organización el 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 funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 2.2. *Jornada*

La jornada se adaptará al 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, con carácter general, 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 considerarán 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 que necesite, previo informe del comité de empresa o delegados de personal.

No será de aplicación la jornada especial de verano a:

- Los trabajadores 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, 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.
 - 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 periodo 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 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.
 - 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.

Artículo 2.6. *Vacaciones*

El personal disfrutará unas vacaciones anuales de 30 días naturales. En caso de acuerdo empresa-trabajador, se podrá optar a:

- Veinticuatro días laborables contados de lunes a sábado.
- O veinte días laborables contados de lunes a viernes.

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.

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 provistas 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:

- a) Personal fijo.
- b) Personal de campaña. Fijos de trabajos discontinuos.
- c) Personal eventual por obra o servicio.

Artículo 3.3. *Régimen de fijos discontinuos*

El trabajador 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 efectuara por escrito, mediante la oportuna comunicación con al menos dos días de antelación.

Aquellos trabajadores 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 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 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 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 del personal se considera provisional durante un periodo de prueba que no excederá de la siguiente escala.

Auxiliares y trabajadores no cualificados: tres semanas.

Trabajadores especialistas y profesionales: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Técnicos y administrativos: Un mes.

Director y subdirectores técnicos: Seis meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador 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 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 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 fijos discontinuos deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1825 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*

El personal que preste 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.

El personal que trabaje 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 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.

Ambas partes reconocen la conveniencia de reducir la realización de horas extraordinarias.

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 número 2.

Artículo 4.8. *Pagas extraordinarias*

Se abonarán a los trabajadores 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 fijos discontinuos y eventuales recibirán el importe de las pagas proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.

Al personal 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 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 fijos y fijos discontinuos que como máximo a la edad de 65 años se jubilen, mueran 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 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 otorgarán 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 dejara 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 este desempeñando con acierto y dedicación el puesto o cargo para el que se le asigne, 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*

La subida salarial será del 3% en todos y cada uno de los conceptos. Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2011.

CAPÍTULO V

Retribuciones extrasalariales y beneficios sociales

Artículo 5.1. *Plus de transporte*

Las empresas abonarán a todos sus trabajadores 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 tabla salarial) €/km a una sola ida y vuelta del trabajo.

Artículo 5.3. *Bolsa de vacaciones*

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

Los trabajadores 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 que ocupen, abonaran en el mes de marzo el importe anual señalado en tablas.

Al personal fijo discontinuo y eventual se le abonara 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 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 la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto del centro de trabajo se abonara en este concepto los importes señalados en tablas.

Artículo 5.8. *Enfermedad*

Los trabajadores 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 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 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.

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 clasificaran 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, 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 consideraran 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 detallara 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 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 ajustara a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador 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 designara 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 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, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 7.1. Norma general

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

El trabajador esta obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

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

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

Artículo 7.2. Seguridad en el trabajo

Las industrias y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de prevención, seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 7.3. Higiene en los locales

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

Artículo 7.4. Reconocimientos médicos

Los trabajadores afectados por el presente convenio básico tendrán el derecho y el deber de una revisión medical general, adecuada y suficiente según disponga la legislación vigente. Las empresas procuraran que la misma se lleve a cabo dentro de la jornada de trabajo.

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 la normativa vigente.

Artículo 7.6. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores 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.

Asimismo, será obligatorio para el personal de repaso y clasificación 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 dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 7.8. Higiene del personal

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observara rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

Las empresas proporcionarán a los trabajadores que lo necesiten 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 sindicalesArtículo 8.1. *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores 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 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.

Artículo 8.2. *Canon de negociación*

Se establece un canon de negociación en favor de las centrales firmantes por importe (ver tabla salarial), que las empresas retendrán a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del Sindicato al cual desean que se destine.

CAPÍTULO IX

Clausulas adicionales

1. Para el cumplimiento del convenio la comisión paritaria mantendrá cuantas reuniones sean necesarias para subsanar las cuestiones técnicas y legales.

ANEXO N.º 1

Artículo 1. *Principio de ordenación*

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

Artículo 2. *Grupos profesionales*

Los trabajadores 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.
2. Administrativo.
3. Comercial.
4. De producción y fábrica.
5. Subalterno.

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

1. **PERSONAL TÉCNICO**

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 TÉCNICO**
Le corresponde la dirección de los servicios técnicos de la Empresa.
- b) **SUBDIRECTOR TÉCNICO**
Asume la responsabilidad de la dirección técnica en ausencia del titular ayudando a este en todas sus funciones.

- c) **DIRECTOR TÉCNICO DE SECCIÓN**
En dependencia del Director Técnico le corresponde la dirección técnica de la Sección a la que este asignado.
- d) **TÉCNICO, INGENIERO TÉCNICO**
Son los trabajadores que por su preparación y competencia le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.
- e) **TÉCNICO 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 DE LABORATORIO**
Es el trabajador que tiene amplios conocimientos tanto práctico como teóricos de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores administrativas para el control de los análisis realizados.
- g) **AYUDANTE DE LABORATORIO**
Ayuda al oficial de laboratorio en la realización de las tareas encomendadas a este, pudiendo suplirlo en caso de ausencia.

2. **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

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

1. **JEFE 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 ADMINISTRATIVO DE 2.ª**
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 1.ª ADMINISTRATIVO O TÉCNICO ADMINISTRATIVO**
Es el administrativo 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 2.ª ADMINISTRATIVO**
Es el empleado que ayuda en sus funciones al oficial de primera si lo hubiere, realización de los trabajos enunciados para este.
 5. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**
Son los 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 que desempeñen funciones comerciales. Se incluyen las siguientes categorías:
1. **DIRECTOR COMERCIAL ENVASADOS**
Es el responsable de la dirección comercial de todos los productos/mercados de aceites.

2. JEFE 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

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

4. PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y FÁBRICA

En este grupo están incluidos todos los trabajadores 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 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 del personal, 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.

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

– ENCARGADO DE SECCIÓN

Es aquel que 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 de la sección de almazara y/o en su caso extractora.
- El encargado de la Sección de Aderezo.
- El encargado de la Sección de Mantenimiento.
- El encargado de la Sección de expedición.
- El encargado de la Sección de envasado en Industria de actividad principal de envasado.

– MAESTRO-OFCIAL ESPECIALISTA

Operario 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 confíe realizando reparaciones normales. En caso necesario dispondrán del título oficial correspondiente.

Quedan incluidos en esta categoría entre otros los:

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

– OFICIAL 1.ª DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Operario 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 de 1.ª y jefes de turno en patio, almazara, extractora, aderezo, envasado de aceite y mantenimiento.

– OFICIAL 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, realizara los engrases adecuados así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su actividad.

Quedan incluidos entre otros:

Oficiales de 2.ª de patio, almazara, extractora, aderezo, envasado y basculistas.

– OFICIAL 3.ª DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Son aquellos trabajadores 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 de 3.ª de patio, almazara, extractora y aderezo y envasado.

– AYUDANTES ESPECIALISTAS DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Son aquellos trabajadores 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 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. PERSONAL SUBALTERNO

A este grupo pertenecen los siguientes trabajadores:

- Vigilante: Es que 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 encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

| GRUPO 2 P. ADMINISTRATIVO | JEFE 1. ^a ADMINISTRAT. | JEFE 2. ^a ADMINISTR. | OFICIAL 1. ^a ADMINISTR. | OFICIAL 2. ^a ADMINISTR. | AUXILIAR ADMINISTR. |
|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| BOLSA VACACIONES | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 |
| PLUSACT.CONVENIO | 3,77 | 3,45 | 3,19 | 2,99 | 2,67 |
| | 66,05 | 60,86 | 57,08 | 53,79 | 49,21 |

| GRUPO 3 P. COMERCIAL | DIRECTOR COMERCIAL | JEFE DE AREA | COMERCIAL | VENDEDOR |
|-------------------------|-----------------------|-----------------|--------------|--------------|
| SALARIO BASE | 53,01 | 42,07 | 36,28 | 25,88 |
| COMPL. ANTIGUED. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P.P. BENEFICIOS | 5,31 | 4,2 | 3,63 | 2,59 |
| P.P DOMINGOS | 10,38 | 8,21 | 7,11 | 5,09 |
| P.P. EXTRAS | 17,63 | 13,99 | 12,05 | 8,6 |
| P.P. FIESTA | 2,73 | 2,17 | 1,88 | 1,23 |
| PLUS ASISTENCIA | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 |
| PLUS TRANSPORTE | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 |
| BOLSA VACACIONES | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 |
| PLUS ACT.CONVENIO | 6,13 | 4,85 | 4,19 | 2,99 |
| | 102,5 | 82,8 | 72,45 | 53,69 |

| CALENDARIO 2010 | |
|--------------------------|------------|
| DIAS AÑO | 365 |
| DOMINGOS | 52 |
| FIESTAS | 14 |
| = DIAS LABO. | 299 |
| DIAS LABOR. | 24 |
| VACACIONES | |
| = DIAS DE TRABAJO | 275 |

| GRUPO 4 P. PRODUCCION | ENCARGADO GENERAL | ENCARGADO DE SECCIÓN | MAESTRO OFIC.ESPE. | OFIC.1. ^a PRO. MANT. | OFIC. 2. ^a PRO. MANT. | AYUDANTE | ESTUDI.PRA. PEON Y AY.F | PINCHE 17 |
|--------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| SALARIO BASE | 25,75 | 25,88 | 25,51 | 24,54 | 23,82 | 22,71 | 22,31 | 17,27 |
| COMPL. ANTIGUED. | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| P. P. BENEFICIOS | 2,77 | 2,59 | 2,55 | 2,45 | 2,38 | 2,27 | 2,24 | 1,73 |
| P. P. DOMINGOS | 5,43 | 5,09 | 4,99 | 4,79 | 4,67 | 4,44 | 4,36 | 3,37 |
| P. P. EXTRAS | 9,21 | 8,6 | 8,48 | 8,16 | 7,92 | 7,55 | 7,42 | 5,74 |
| P. P. FIESTA | 1,42 | 1,33 | 1,31 | 1,27 | 1,24 | 1,19 | 1,15 | 0,9 |
| PLUS ASISTENCIA | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 | 3,88 |
| PLUS TRANSPORTE | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 | 3,04 |
| BOLSA VACACIONES | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 | 0,39 |
| PLUS ACT. CONVENIO | 3,19 | 2,99 | 2,94 | 2,83 | 2,75 | 2,64 | 2,58 | 2 |
| | 57,08 | 53,09 | 51,35 | 50,09 | 49,24 | 48,11 | 47,37 | 38,32 |

| GRUPO 5 P. SUBALTERNO | VIGILANTE | PERSONAL LIMPIEZA |
|--------------------------|--------------|----------------------|
| SALARIO BASE | 23,31 | 21,91 |
| COMPL. ANTIGUED. | 0 | 0 |
| P. P. BENEFICIOS | 2,24 | 2,19 |
| P. P DOMINGOS | 4,35 | 4,26 |
| P. P. EXTRAS | 7,42 | 7,27 |
| P. P. FIESTA | 1,15 | 1,13 |
| PLUS ASISTENCIA | 3,88 | 3,88 |
| PLUS TRANSPORTE | 3,04 | 3,04 |
| BOLSA VACACIONES | 0,39 | 0,39 |
| PLUS ACT.CONVENIO | 2,7 | 2,52 |
| | 47,48 | 46,59 |

ANEXO N.º 3

TABLAS SALARIALES 2011

CALENDARIO LABORAL

CALENDARIO 2010

| | |
|--------------------------|------------|
| DIAS AÑO | 365 |
| DOMINGOS | 52 |
| FIESTAS | 14 |
| = DIAS LABORABLES | 299 |
| DIAS LABOR. | 23 |
| VACACIONES | |
| = DIAS DE TRABAJO | 276 |

| | |
|-------------------------|------------------|
| SABADOS | 50 |
| HORAS LABORABLES AÑO | 1.840 |
| PLUS ASISTENCIA DIA | 3,88 € |
| PLUS TRANSPORTE DIA | 3,04 € |
| BOLSA DE VACACIONES DIA | 10% SALARIO BASE |
| PRENDAS TRABAJO AÑO | 210,71 € |
| PREMIO NUPCIALIDAD | 188,84 € |
| PLUS DE DISTANCIA | 0,2212 €/KM |

| DIETAS (€) | OBROS Y SUBALTERNOS | EMPLEADOS Y TÉCNICOS NO TITULADOS | TÉCNICOS TITULADOS |
|---|---------------------|-----------------------------------|--------------------|
| SIN PERNOCTAR | 15,39 | 17,54 | 26,35 |
| PERNOCTANDO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL | 22,54 | 38,70 | 40,79 |

(Firmas ilegibles).

1 6 4 2 1 / 1 1

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
PATRONATO DE RECAUDACIÓN PROVINCIAL
JEFATURA GESTIÓN DE MULTAS

Edicto de notificación de denuncias de tráfico y de notificación de acuerdo de inicio de procedimiento sancionador de tráfico del ayuntamiento * (lote 4930)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC), se hace pública notificación de denuncia de acuerdo de inicio de procedimiento sancionador de tráfico por infracción del artículo 9 bis 1 a) del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, Texto Articulado de la Ley de Seguridad Vial (LSV), y de acuerdo de inicio de procedimiento sancionador de tráfico por denuncia voluntaria, de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Jefatura Gestión Multas del Patronato de Recaudación Provincial (PRP), órgano instructor de los mismos, siendo el órgano competente para su resolución el Sr/a. Presidente/a del PRP / Ilmo/a. Sr/a. Alcalde/sa / Sr/a Concejal/a Delegado/a de Tráfico y Seguridad Ciudadana (Acuerdo Delegación / Acuerdo Delegación Encomienda del Ilmo. Ayuntamiento de*), a los titulares, arrendatarios a largo plazo o conductores habituales denunciados que a continuación se relacionan, ya que habiéndose realizado doble intento de notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar, y cuyos pagos, podrán hacerse efectivos a partir de esta publicación.

Procedimiento sancionador abreviado (reducción)

Si se procede al abono voluntario de la multa, siempre que dicho pago se efectúe durante los 20 días naturales siguientes a esta publicación, se tendrá por concluido el procedimiento sancionador con las siguientes consecuencias, de acuerdo con el artículo 80 de la LSV:

1. Reducción del 50 por ciento del importe de la sanción de la multa y renuncia a formular alegaciones.
2. Terminación del procedimiento, sin necesidad de dictar resolución expresa, y firmeza de la sanción en vía administrativa, desde el momento del pago.
3. Agotamiento de la vía administrativa siendo recurrible únicamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, a partir del día siguiente al pago.

Procedimiento sancionador ordinario (alegaciones)

Tiene un plazo de 20 días naturales, contados a partir del día siguiente al de esta publicación, para que, mediante escrito, alegue y proponga pruebas. El citado escrito deberá ser remitido a las oficinas del PRP y dirigido a la Jefatura de Gestión de Multas.

** Se le advierte que, si no efectúa alegaciones y no abona la denuncia en el plazo de 20 días naturales, siendo la infracción grave con detracción de puntos del permiso de conducir o infracción muy grave no notificada en el acto de la denuncia, esta notificación tendrá carácter de propuesta de resolución, según el artículo 13.2 del RD 1.398/1993, de 4 de agosto, y se dictará la correspondiente resolución sancionadora.

** Igualmente, se le advierte que, si la denuncia es por infracción leve o por infracción grave que no detraiga puntos del permiso de conducir o por infracción grave o muy grave notificadas en el acto de la denuncia, y siempre que no se formulen alegaciones ni se proceda al abono del importe de la multa, en el plazo de 20 días naturales citados con anterioridad, se producirán las siguientes consecuencias, de acuerdo con el artículo 81 de la LSV:

1. La notificación de la denuncia surtirá el efecto de acto resolutorio del procedimiento sancionador.
2. La sanción podrá ejecutarse transcurridos 30 días naturales desde la notificación de la denuncia.
3. La terminación del procedimiento pondrá fin a la vía administrativa y la sanción se podrá ejecutar desde el día siguiente al transcurso de los 30 días antes indicados.

** Se le informa que si el titular, arrendatario a largo plazo o conductor habitual denunciado no fuese responsable de la infracción, dispondrá de un plazo de 20 días naturales siguientes al de la notificación, para identificar al conductor (nombre, apellidos, DNI y domicilio) contra el que se iniciará el procedimiento sancionador. Si el conductor identificado no figurara inscrito en el Registro de Conductores e Infractores de la DGT, el titular, arrendatario a largo plazo o conductor habitual deberá disponer de copia de la autorización administrativa que le habilite a conducir en España y facilitarla a la Administración cuando le sea requerida. Por tanto, se le advierte que, si incumpliera esta obligación de identificar al conductor responsable, sin causa justificada, será sancionado pecuniariamente como autor de la infracción muy grave prevista en el artículo 65.5.j) de la LSV por incumplimiento de la obligación del artículo 9 bis 1 a) de la misma LSV, con un importe que será el doble del previsto para la infracción originaria que la motivó, si es infracción leve, y el triple, si es infracción grave o muy grave.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Gestión Multas del PRP ante la cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que estime oportunas, dentro del plazo de 20 días naturales contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

Puntos a detraer

Se advierte a las personas denunciadas que los puntos del permiso o licencia de conducción que, en su caso, se indiquen en los expedientes en que procedan, se detraerán del permiso o licencia mencionados, cuando la sanción sea firme. Puede consultar su saldo de puntos en www.dgt.es.

Caducidad

Este procedimiento caducará al año de su iniciación, según se establece en el artículo 92.3 de LSV.