

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS
DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑOS 20213-2022X**

PLATAFORMA CONJUNTA ENTRE CTA-CCOO

~~CAPÍTULO I~~

~~Disposiciones generales~~

PREAMBULO (Definición del articulado en resumen)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- ARTICULO 1º: *Ámbito de aplicación.*
ARTICULO 2º: *Vigencia y denuncia.*
ARTICULO 3º: *Absorción y compensación.*
ARTICULO 4º: *Garantías individuales.*
ARTICULO 5º: *Vinculación y legislación supletoria.*
ARTICULO 6º: *Comisión paritaria de control e interpretación.*

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ARTICULO 7º: *Organización del trabajo.*
ARTICULO 8º: *Plena ocupación.*
ARTICULO 8º BIS: *Indemnización por supresión de turno, cuarto turno, Corretornos, 5º turno, plus toxicidad y Mantenimiento.*
ARTICULO 9º: *Movilidad funcional.*

CAPÍTULO III

REGIMEN DEL PERSONAL

- ARTICULO 10º: *Contratación de trabajadores.*
ARTICULO 11º: *Preavisos.*
ARTICULO 12º: *Movilidad geográfica.*
ARTICULO 13º: *Contratos relevo y jubilación parcial*
ARTICULO 14º: *Pluriempleo.*
ARTICULO 15º: *Contratos a puesta de disposición.*
ARTICULO 16º: *Subcontratas.*
ARTICULO 17º: *Contratación y Clasificación profesional.*
ARTICULO 18º: *Trabajadores Fijos de Trabajos Discontinuos.*
ARTICULO 19º: *Escalafones.*
ARTICULO 20º: *Movimiento de escalafones.*

ARTICULO 21º: Trabajadores Eventuales y Temporales.

ARTICULO 22º: Ascensos.

ARTICULO 23º: Formación profesional.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

ARTICULO 24º: Jornadas laboral.

ARTICULO 24º BIS Jornada Irregular.

ARTICULO 25º: Calendario laboral.

ARTICULO 26º: Horas extraordinarias.

ARTICULO 27º: Vacaciones.

ARTICULO 28º: Permisos retribuidos.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 29º: Estructura salarial.

ARTICULO 30º: Conceptos retributivos y forma de aplicación:

1, Salario Base.

2. Complementos personales:

-Antigüedad

-Pagas Extras

-Plus de Asistencia

-Beneficios

-Ad personam

3. Complementos de Puesto:

-Plus 4º Turno

-Mantenimiento

-Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos

-Turnicidad

-Nocturnidad

-Quebranto de Moneda

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 31º: Complemento extrasalarial de transporte.

ARTICULO 31º. A: Beneficio social de aceite.

ARTICULO 31º. B: Ayuda estudios.

ARTICULO 31º. C: Cesta navidad.

ARTICULO 32º: Jubilación.

ARTICULO 33º: Capacidad disminuida.

ARTICULO 34º: Prenda de trabajo y Protección por Pandemia.

ARTICULO 35º: Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.

ARTICULO 36º: Reconocimiento médico.

ARTICULO 37º: Enfermedad o accidente (Incapacidad Temporal).

ARTICULO 38º: Seguro de muerte o invalidez.

ARTICULO 39º: Permanencia y vinculación.

ARTICULO 40º: Nupcialidad.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 41: Seguridad e higiene.

ARTÍCULO 41.BIS: Medidas de protección contra la Covid-19.

ARTÍCULO 42: Comisión de empleo y seguridad y salud laboral.

ARTÍCULO 42 BIS: Observatorio del Convenio Provincial del Aceite y sus Derivados.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LO/AS TRABAJADORE/AS Y DELEGADOS LOLS

ARTÍCULO 44º: Derechos de lo/as Representantes de los trabajadore/as y sindicales.

ARTÍCULO 45º: Tablón de Anuncios.

ARTÍCULO 46º: Asambleas.

ARTÍCULO 47º: Cuota Sindical.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SACIONES

ARTÍCULO 48º: Normas y Sanciones

CAPÍTULO X

INCREMENTO ECONÓMICO

ARTÍCULO 49º: incrementos económicos.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2022

CAPÍTULO I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Se definen como actividades incluidas en este Convenio las siguientes:

- Almazaras
- Extractoras
- Envasadoras
- Molturación
- Desdobladoras
- Transformación de grasas comestibles y grasas industriales
- Hidrogenación
- Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- Cooperativas olivaderas y cooperativas envasadoras
- Refinerías
- Destilerías de glicerina.
- Fábricas de jabón
- Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- Estaciones de descarga de aceites a granel
- Exportadores de aceites
- Importadores de semillas y productos oleaginosos
- Aderezadores de aceituna
- Almacenistas de aceituna
- Envasadores de aceituna
- Exportadores de aceituna
- Minoristas exclusivos de aceites y jabones.
- Así como todas las actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de dichos productos.

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

Artículo 2. *Vigencia y Denuncia:*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años . Entrando en vigor el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022. No obstante, los incrementos económicos

pactados para 2.021-3 se aplicarán siempre con carácter retractorivo desde el 1 de **Julio Enero** de 2.0213 ~~y la modificación efectuada en el seguro incluyendo muerte por accidente laboral y enfermedad profesional se aplicará desde el 1 de enero de 2.022.~~

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

a) Prorrogado el convenio se incrementará, anualmente en el mes de enero, todos los conceptos retributivos fijados en el presente Convenio en la misma cuantía que el índice de precio al consumo (IPC) real del año anterior +1%. Si esté resultase negativo dicho incremento sería de 1%.

b) Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del presente Convenio. Una vez denunciado en tiempo y forma la RE (Representación de la Empresa) y la RS (Representación Social), se reunirán en el plazo de un mes para iniciar la negociación del nuevo Convenio.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, en caso que la negociación alcanzara el año en curso, se aplicaría en enero el IPC real + 1% a todos los conceptos, si este fuera negativo dicho incremento sería 1%.

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

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

Artículo 4. Garantías individuales.

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

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

Tal garantías se recogeran en el concepto Ad Personam, sin que este pudiera ser absorbible, ni compensable en ningún momento.

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria.

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

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

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria de control e interpretación.*

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

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

La competencia de esta comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y, singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

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

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

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

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación-mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del

Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

información comunicación escrita al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Sindicales; si los hubiera de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

Artículo 8. Plena ocupación.

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador o trabajadora en el desempeño de su específica su función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información Previo acuerdo con el Comité de empresa al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. Las empresas están obligadas a garantizar la Jornada Laboral estipulada en Convenio a sus trabajadores, tanto diaria, semanal y anual, no caben excusas ninguna.-

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, y con los límites establecidos en el artículo 39 ET. con previa información comunicación escrita al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal y Sindicales si los hubiera e individualmente a la persona trabajadora, artículo 41 del ET.-

Artículo 8 Bis. Indemnización por supresión de turno, cuarto turno, 5º turno, corretornos, plus de toxicidad o Mantenimiento.

Cuando por razones productivas y organizativas, la empresa decida suprimir el régimen de turnos o pluses descritos, de alguna persona trabajadora de forma definitiva, se compensará a la persona trabajadora afectada con una cantidad equivalente a 30 días de salario del importe diario de cada plus que deje de percibir, por cada año de percepción de éste, y con un máximo de 18 mensualidades. La compensación así calculada en ese momento será abonada en un único pago al mes siguiente de la supresión correspondiente, con el concepto de "compensación pérdida de turno".

Las mismas condiciones se abonarán a aquella persona trabajadora que dejara de percibir el plus de toxicidad o Mantenimiento por causas organizativas y productivas. En este caso el concepto se denominará "compensación pérdida plus toxicidad o de Mantenimiento".

Artículo 9. Movilidad funcional.

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

a) Trabajos de categoría superior:

Todo trabajador o trabajadora que realice trabajos de superior categoría durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos al año y ocho durante dos años, tendrá derecho al salario correspondiente y a que se le reconozca la categoría superior en la que ha estado

prestando su actividad, salvo que se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

b) Trabajo de categoría inferior:

La Dirección de la Empresa por razones técnicas u organizativas y haciendo uso de las facultades de organización práctica de trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de sus retribuciones y comunicándolo por escrito a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y Delegados Sindicales si los hubiera.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior.

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

CAPÍTULO III

Régimen del personal

Artículo 10. *Contratación de trabajadores y trabajadoras.*

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

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 3 meses.
- Resto de personal: 2 1 meses.

Artículo 11. *Preavisos.*

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

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

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

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

La compensación por gastos, en el caso que el trabajador o trabajadora opte por el traslado, comprenderá lo siguiente:

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

Se entiende por "traslado que exige cambio de residencia" todo aquel que requiera que el trabajador tenga que hacer un desplazamiento de ida y vuelta de al menos 30 kilómetros desde su domicilio habitual hasta el nuevo centro de trabajo, con independencia de que el trabajador de forma efectiva cambie o no de residencia.

En el caso de que la persona trabajadora tenga que desplazarse de manera puntual a otro centro de trabajo de la empresa o grupo de empresas, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como jornada de trabajo.

Artículo 13. *Contrato de relevo y jubilación anticipada* parcial

~~Un contrato de relevo es aquel que se suscribe en una empresa para sustituir a un trabajador que ha solicitado la jubilación parcial y está regulado por los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto Ley 5/2013.~~

~~Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.~~

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

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

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

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

~~a. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.~~

~~b. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deber ser. Como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituido/a. El horario de trabajo el trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.~~

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

Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento y el relevo generacional de las personas trabajadoras del sector del aceite y sus derivados. Se creará un Plan de Empleo y de rejuvenecimiento en las empresas por medio de la jubilación anticipada parcial.

En aquellos casos que la persona trabajadora cumpliera los requisitos establecidos legalmente para los supuestos de la jubilación anticipada parcial o de relevo, se accederá por parte de la empresa a la facilitación del mismo, cuando lo solicite la persona

trabajadora. La persona trabajadora que se contrate como relevista, adquirirá la condición de indefinido, una vez finalice la relación laboral del trabajador relevado.

No obstante lo expuesto, se estará a las disposiciones legales vigentes establecidas en cada momento, en la materia.

Artículo 14. Pluriempleo.

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

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

Artículo 15. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas acogidas a este Convenio sólo podrán realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la Empresas de Trabajo Temporal.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria.

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

Los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría en que haya sido contratado o contratada, además de cumplir con la Jornada laboral del Convenio Provincial de Aceites de Córdoba y el convenio colectivo de la empresa Matriz o convenio del sector.

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

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

Artículo 16. Subcontratas.

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

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

- Relación de trabajadores y trabajadoras que van a realizar los trabajos.
- Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores y trabajadoras.
- Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que los trabajadores y trabajadoras a su cargo han recibido la correspondiente formación en materia de seguridad e higiene, así como su compromiso de facilitarles todos los medios de prestación personal establecidos para su trabajo.

- Fotocopia de los correspondientes TC1 Y TC2, debidamente formalizados mientras dure el trabajo.
- La empresa informará mensualmente por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrata y las condiciones de las mismas.

Artículo 17. *Contratación y clasificación del personal.*

Las partes acuerdan que la forma normal y habitual de acceder a la empresa es mediante la suscripción del contrato indefinido. Asimismo, a continuación, se detallan las posibilidades de contratación para las empresas, artículo 15 ET:

A) Por su permanencia

1. Contratos Indefinidos: son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan actividades que, por naturaleza, tiene carácter normal y permanente en las empresas, siendo esta modalidad contractual de referencia para las empresas.

El contrato de trabajo de duración determinada, solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

_____ Por sustitución:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada solo para la sustitución de una persona trabajadora "con derecho a reserva de puesto de trabajo", siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior a cinco días, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Por circunstancias de la producción

La causa: Será de aplicación para el incremento ocasional e imprevisible de la actividad productiva y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET (contrato fijodiscontinuo).

Entre las oscilaciones a que se refiere este supuesto se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

- a) La duración: En este supuesto, el contrato tendrá una duración máxima de 6 meses, ampliable hasta un año por convenio colectivo de ámbito sectorial. El contrato concertado por una duración inferior a la legal o convencionalmente prevista podrá prorrogarse, por una única vez, sin superar dicha duración máxima.

En todo caso, la causa debe concurrir durante toda la duración del contrato.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, el puesto de trabajo dónde se va a desarrollar dicha actividad (especificando a que puesto va dirigida dicha contratación), las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

- b) Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Sólo podrá utilizarse este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contrato de Fijo-Discontinuo, artículo 16 ET:

1.- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

2.- Para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

3.- La empresa junto a la RLT, creará una bolsa con todos los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan tenido contratos en el tiempo. Para hacer el contrato de Fijo-Discontinuo se cogerá como criterio la persona, perteneciente a esta bolsa, con más tiempo trabajado en la empresa, cogiendo como referencia su vida laboral (realizando la suma de todos los días trabajados en las distintas denominaciones que ha tenido en la empresa).

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural mínimo un mes antes, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La concreción de los elementos esenciales de la actividad laboral deberá reflejarse, lo más claro posible, en el contrato de trabajo y en las copias de los mismos y en cada

llamamiento que se realice a la persona trabajadora (la duración del periodo de actividad, con el inicio y fin del mismo, la jornada, su distribución horaria y puesto de trabajo), si bien estos últimos pueden figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. (La concreción de los elementos esenciales de la actividad laboral, acordada con las personas trabajadoras, además de la información sobre las previsiones de trabajo, deben trasladarse por escrito a la RLT).

Se establecerán los criterios objetivos y formales por los que deben regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas, junto con la RLT.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada, de un mes.

La empresa notificará por escrito a la RLT a final de año, sobre cada contrato los periodos de actividad y descanso que tiene cada persona trabajadora a lo largo de dicho año.

Se garantizará por las empresas el tiempo de trabajo efectivo suficiente para poder cobrar el desempleo, en los tiempos de inactividad de la persona Fija Discontinua y que su jornada diaria será de 8h de trabajo, dentro de su periodo de actividad. Se abonará a dichas personas trabajadoras al termino de cada ciclo de actividad y de llamamientos, con dos días de salario bruto por mes trabajado.

Indistintamente de la concreción de los elementos esenciales de la actividad laboral reflejados en el contrato de trabajo de las personas Fijas-Discontinuas, éstas serán informadas de los puestos de trabajo de carácter indefinido que puedan resultar vacantes. Teniendo las personas Fijas-Discontinuas preferencia para cubrir dichas plazas de personal fijo, antes que cualquier persona con contrato eventual, acogiendo como primer criterio para ser personal Fijo-Indefinido, el personal con más antigüedad en la empresa como Fijo-Discontinuo.

Vacantes y Puestos de Nueva Creación: Las vacantes para puestos de trabajo de carácter indefinido serán comunicadas por escrito a la RLT.

Las vacantes se publicarán en las empresas en un sitio visible y que tengan facil acceso las personas trabajadoras y aplique el personal que presta servicios, teniendo prioridad el personal indefinido sobre el personal temporal.

Contratos Formativos, artículo 11 ET: será de aplicación la normativa vigente en cada momento en la materia, no pudiendo realizar horas extras.

Son tres tipos: con **el de alternancia**, previsto para personas de menos de treinta años sin una cualificación profesional reconocida por títulos o certificados, el tiempo de trabajo no **puede superar** el 65% de la jornada en un año o el 85% en dos, mientras el resto se dedica a la formación; **el de formación**, que no pueden suscribir trabajadores que hayan realizado esa misma actividad durante más de seis meses, excluye los trabajos nocturnos y a turnos y conlleva una retribución mínima del 65% del salario en un año y del 85% en dos, y, por último, **el formativo para la obtención de la práctica profesional**, previsto para titulados universitarios y de grados medios y superiores, debe incluir un plan formativo individual y

actividades de tutoría y durar entre seis meses y un año con un periodo de prueba máximo de un mes.

-

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

~~3. Contratos de duración determinada: Son aquellos/as trabajadores y trabajadoras contratados o contratadas en atención a las circunstancias de temporalidad del empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Los contratos eventuales o de duración determinada que se detallan seguidamente en este punto bajo los apartados, 3.1,3.2,3.3. y 3.4 en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual.~~

~~3.1. Contratos por obra o servicio determinado~~

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

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

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

~~3.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción Serán contratos eventuales los que se concerten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.~~

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

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

~~3.3. Contrato a tiempo parcial~~

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

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

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

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

~~Si al ser llamado el trabajador o trabajadora no se presenta en la fecha fijada, sin poder justificar la ausencia por las causas legalmente establecidas, causará baja en la empresa. Sin perjuicio de lo establecido legalmente en las disposiciones vigente sobre la materia, aquellos trabajadores y trabajadoras fijos o trabajadora discontinuos, que no fueran llamados a una campaña determinada por no existir trabajo de su especialidad o por menor volumen de la cosecha, no perderían su antigüedad en la plantilla y serán llamados en campañas sucesivas si fueren necesarios sus servicios.~~

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

~~3.4. Contratos formativos~~

~~Este tipo de contratos puede formalizarse mediante dos modalidades:~~

~~3.4.1. Contratos en Prácticas~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~3.4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje:~~

~~El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral~~

~~retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.~~

~~El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:~~

~~a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.~~

~~El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.~~

~~b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.~~

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e)

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria que esté incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será del setenta y cinco por ciento, durante el primer año, y el ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será del porcentaje aplicable al trabajo efectivo a la categoría de peón.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se considerará indefinido a todos los efectos.

4. Excedencias

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

B) Clasificación profesional

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

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

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

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

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

5. Grupo de Laboratorio: Analista. Auxiliar.

6. Grupo de mandos intermedios de producción y mantenimiento:

Encargado o encargada. Contraamaestre. Maestro o Maestra de Oficio. Jefe o Jefa de Equipo.

6_7. Grupo de Producción y Sección de Mantenimiento: ~~Encargado o encargada. Contraamaestre. Maestro o Maestra de Oficio. Jefe o Jefa de Equipo.~~ Oficial de 1ª, 2ª y 3ª Ayudante Especialista. Peón Ayudante. Peón. Portero o Portera. Limpieza. Conductor o Conductora Repartidor o Repartidora.

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

Artículo 18. *Trabajadores Fijos de Trabajos Discontinuos.*

El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades que recoge el Ámbito de aplicación del Convenio del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba. A todos los efectos, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo

discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional dentro del año natural. Tendrán la consideración de fijos-discontinuos aquellos que cubrán necesidades de carácter estructural y periódicas.

Las campañas o llamamientos serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa. Dicho llamamiento será por escrito y con un mes mínimo de antelación. En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas o llamamientos deberán fijarse, **siempre que ello sea posible**, de forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador fijo discontinuo pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la ley en esa materia.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio, **tendrán preferencia de entrada los fijos-discontinuos antes que cualquier eventual, no se podrá contratar a ningún personal eventual si existe un fijo-discontinuo que no se haya hecho el llamamiento..** Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones.

Sin embargo el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa, no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social de la otra empresa, pero si mantendrá siempre su antigüedad.

En cambio si se le diera de baja en la Seguridad Social en la empresa donde estuviere trabajando, solo podrá exigir su reincorporación, cuando dicha empresa efectúe la siguiente llamada y le corresponda por su número de escalafón tal reincorporación a la actividad de la empresa, manteniendo siempre su antigüedad. En todas estas situaciones el trabajador fijo de trabajos discontinuos conservará la totalidad de sus derechos en el escalafón a todos los efectos.

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores las empresas, junto con la Representación de los Trabajadores, confeccionaran un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales según se establece en los artículos siguientes.

Artículo 19. Escalafones.

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuaran por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad según vaya imponiendo el volumen de actividad de las empresas, estas vienen obligadas a confeccionar un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos con especificación de las diferentes especialidades empleadas en la empresa, así como, el orden y número que le corresponda a cada trabajador fijo de trabajos discontinuos por rigurosa antigüedad dentro de dicha especialidad laboral .

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, [siempre que sea visible para las personas trabajadoras](#), como mínimo desde el primero de noviembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes.

Durante todos el mes de noviembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la empresa cualquier anomalía que le afecte a dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto.

Contra el acuerdo denegatorio de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la jurisdicción laboral competente [o a través de la comisión paritaria del convenio colectivo como paso previo a la jurisdicción](#). Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

Artículo 20. Movimiento de escalafones.

Cuando la sección de una especialidad dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra especialidad que no se encuentre trabajando, *siempre que dichos trabajadores dispongan de una experiencia y/o formación adecuada sobre el puesto de trabajo que vayan a desempeñar*. En este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo

será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados, como también los no llamados, por no corresponderle la llamada al ser menos antiguo en la empresa, mantengan todos sus derechos dentro de su especialidad. Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas.

Los trabajadores fijos *discontinuos* conservando todos sus derechos y todas sus remuneraciones podrán ser destinados a todas las labores de la actividad de las empresas, incluso los inferiores a su especialidad.

La realización de actividades de especialidad inferior no podrá nunca perjudicar al trabajador que las efectúe ni económica ni profesionalmente. Tampoco se podrá llevar a cabo actividades que represente vejación o denigración para el trabajador.

En estos supuestos sólo se podrá destinar trabajadores a otras labores de la actividad de la empresa, cuando no haya actividad en su puesto habitual de trabajo exceptuando a los profesionales de oficio.

Los trabajadores que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las retribuciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de la categoría o grupo profesional de origen. Si la situación de excepcionalidad a la que se refiere el párrafo anterior adquiriera la consideración de habitual y permanente, será de aplicación lo previsto en el convenio y el estatuto de los trabajadores en cuanto a ascensos.

Artículo 21. Trabajadores Eventuales y Temporales.

Son trabajadores eventuales aquellos que vienen definidos en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.b), que son contratados para ciertos períodos de tiempo determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes en la empresa.

Son trabajadores temporales aquellos trabajadores que no están vinculados a la empresa con un contrato de trabajo fijo o fijo de trabajos discontinuos.

Hay que exceptuar de esto, a los profesionales de oficio y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas. Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos.

Para la admisión del personal que se efectúe, se establece un período de prueba conforme se establece el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que hayan tenido con anterioridad un contrato temporal o eventual, podrán ser transformados sus contratos en indefinidos, tanto en la modalidad de fijo indefinido ordinario como fijo discontinuo. De este modo las entidades que los transformen podrán acogerse a las ayudas que conceda la Junta de Andalucía, conforme a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 22. Ascensos.

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

El auxiliar administrativo; el auxiliar de laboratorio y el peón que no hubiesen ascendido en el transcurso de cuatro años ininterrumpidos pasarán a percibir las retribuciones correspondientes a oficial de segunda; analista de laboratorio y ayudante especialista, respectivamente. Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes Especialistas pasarán, cumplidos cuatro años de antigüedad, a la categoría de Oficial de 3ª.

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

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

Artículo 23. Formación profesional.

Convencidas las partes de que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los/las trabajadores y trabajadoras, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, las empresas del sector ratifican su propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores y trabajadoras, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa.

Para ello las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de decidir cuales de los cursos programados serán los que se llevan a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los

Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras, participarán en cuantos cursos se convoquen tendentes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías.

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

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de **1752 1712h** horas en cómputo anual. No obstante, para aquellos colectivos o empresas que tengan establecida o pactada una jornada inferior a la aquí contemplada se les respetará la que en este momento tengan establecida.

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, de lunes a viernes. Todo lo que exceda de esas horas se considerarán horas extras, que en todo caso serán siempre voluntarias de la persona trabajadora, al igual que trabajar en sábados y festivos que tendrán la consideración de horas extras.

En el supuesto que se realice jornada partida se distribuirá diariamente en dos periodos separados como mínimo en una hora y media.

Cuando la jornada sea intensiva, los 20 minutos de bocadillo se considerarán como trabajo efectivo.

En el periodo estival de (verano) se establece horario solo de mañanas, en jornada intensiva del 1 de junio hasta el 15 de septiembre, máxime hasta las 15,30h.

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

Artículo 24. **BIS** *Jornada Irregular*

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada. Debidamente justificada por

la empresa a lo largo del año. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 100 horas de la jornada de trabajo, pudiendo ampliar como máximo 1 hora la jornada de trabajo, hasta 9 horas y una reducción de 1 hora hasta un mínimo de una jornada de 7 horas.

Abonándose 10 euros por jornada irregular, por día realizado.

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días laborables, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Las diferencias de exceso derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en descanso a 1x1, en un plazo máximo de tres meses, de no poder aplicar dicho descanso en el trimestre, se abonarán estas diferencias de exceso como horas extras y las horas derivadas por defecto serán asumidas por la empresa.

En todo caso siempre hay que respetar los descansos entre turno y turno de 12 horas, además de los descansos semanales correspondientes.

Artículo 25. *Calendario laboral.*

Anualmente, el calendario laboral será establecido conjuntamente entre la RS y la RE por las empresas, previo conocimiento de la representación de los/las trabajadores y trabajadoras. Será entregado un borrador del Calendario a la Rs para su revisión y posterior aprobación si procede, antes del mes de diciembre de cada año, teniendo que estar este publicado en el primer trimestre del año, en los tabloneros de anuncios de las empresas, siendo este visible para todo el mundo, mínimo con dos meses antes del disfrute de las vacaciones de verano, para que las personas trabajadoras sepan sus vacaciones con la antelación suficiente.

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

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

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

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.752 ~~12~~ horas en los años 2.024~~3~~ y 2.022-202X

Al margen de la referencia al cómputo anual, del párrafo anterior, las partes convienen darle el tratamiento o consideración de horas extras a todas las que excedan de la jornada ordinaria de 8 horas de duración o de las 40 semanales, en su caso, todas las trabajadas excepcionalmente por encima de 9-8 diarias, cuando ésta haya sido el acuerdo en aquellas empresas que hayan pactado otro régimen de jornada, al amparo de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio. Con el objetivo de dificultar en lo posible la realización de las horas extraordinarias habituales, y consecuentemente la creación del mayor empleo posible, ambas partes acuerdan lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

(Salario Base + Antigüedad + Beneficios)

----- + 75%

1.7~~5212~~

Las horas de trabajo realizadas en los 14 festivos, se compensaran por tiempo de descanso a 1X1 + 1,75 horas o aplicando la fórmula económica que aparece en este artículo. Tendrá la misma consideración los festivos que coincidan con el descanso semanal del colectivo del 4.º y 5.º turno y Sistemas de Corretornos etc...:

Artículo 27. Vacaciones.

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

No obstante, a niveles inferiores, es decir, a nivel de empresa, se podrán pactar que las vacaciones anuales sean fraccionadas. En todo caso se disfrutarán 145 días laborables de vacaciones, en el período comprendido entre del 15 de junio al 15 de septiembre. Julio y Agosto.

El calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se fijará a lo largo de todo el año, de común acuerdo entre empresa y la representación legal de los/las trabajadores y trabajadoras. En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario de vacaciones.

La persona trabajadora solicitará, como mínimo, con una semana de antelación y por escrito a RRHH o a través del medio que la empresa facilite" cuando quiere disfrutar los días restantes de sus vacaciones que no sean las fijadas del periodo estival del verano, para la organización de la Empresa. La Empresa contestara por escrito, en cinco días a la persona trabajadora, con un SI o NO y en caso negativo exponiendo los motivos. De no contestar en dicho plazo, automáticamente quedarán aceptadas. Si el aviso, por parte de la persona trabajadora se realiza 30 días antes de la fecha de disfrute, no podrán ser denegadas, el restante periodo de vacaciones no planificadas en Calendario laboral. Si alguna persona trabajadora desea modificar los días de vacaciones planificados podrá solicitarlo por escrito indicando los días por los que desea cambiarlos.

La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Sueldo Base, Antigüedad, Beneficios todos los pluses correspondientes y Bolsa de Vacaciones de **281,05** euros en el ejercicio 2021 y de **286,67** euros en el ejercicio 2022.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

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

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, cónyuge, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, abuelos, abuelas, nietos y nietas: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos e hijas: 2 días,
- e) Por fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas: 1 día, cuando el funeral sea en día laborable.
- f) Por fallecimiento de hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitare realizar un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará a 2 días más.
- g) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- h) Por Primera Comuni3n de un hijo o hija: 1 día, precisamente el día de la celebraci3n.
- i) Al contraer matrimonio: 15 días.-
- j) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma.
El Trabajador o Trabajadora tendrá la obligaci3n de comunicar al empresario la hora de la cita médica.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- l) En el caso de familiares de 1.º grado de consanguinidad, menor de 145- y mayor de 650 años, se concederá un permiso para visitar al ~~médico siempre que el trabajador o trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el/la familiar~~ y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a 35 veces al año.
- k) 2 días de asuntos propios, serán retribuidos y no compensables.

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

Las licencias de los apartados, (b,c,d,e,f,i), se concederán desde el primer día laborable de la persona trabajadora. (Sentencia TS)

Finalmente estos permisos no han tenido ni tendrán, la condici3n de acumulables, compensables ni recuperables.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 29. Estructura salarial.

Está constituida por los conceptos que a continuaci3n se relacionan:

Personales:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Pagas Extras.
- Plus de Asistencia.
- Beneficios.
- Ad Personam

Percepciones de puesto de trabajo:

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

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 30. *Conceptos retributivos y forma de aplicación.*

1. Sueldo Base. Para todas las categorías, será el indicado en las tablas salariales reflejadas en Anexo nº 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

2. Complementos personales:

Antigüedad.

Los/las trabajadores y trabajadoras ~~que se hayan incorporado~~ como fijos/fijas, siendo también las personas Discontinuas como fijas a las empresas desde el 3 de Julio de 2.013, disfrutarán como complemento personal de antigüedad desde el momento y fecha de ser Fijos o Fijos-Discontinuos en las empresas, contarán con de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%-5% cada uno, (Sobre el salario base), un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, de las cuantías que más adelante se expresan (calculadas sobre el salario base). Cinco quinquenios al 10 % cada uno, hasta el 60% del salario base. Los trabajadores/as que estuvieran activos en la empresa el día 3 de Julio de 2.013 consolidarán el tramo en curso, ~~y si es superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado.~~

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

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

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

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

Pagas Extras.

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

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

Las pagas extraordinarias ~~correspondientes a Navidad y Julio~~ se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más **47,08** euros por cada una de ellas en el ejercicio 2021 Y **48,02** en el ejercicio 2.022.

~~En los años 2021 y 2022 la paga extraordinaria correspondiente a feria o fiesta principal de la localidad se percibirá con el Salario Base exclusivamente.~~

Plus de Asistencia.

Independientemente de todos los conceptos retributivos, anteriormente indicados y con el fin de conseguir aumentos de productividad, disminución del absentismo y la plena ocupación conforme a lo establecido en el artículo, se establece el abono de este plus en las cuantías que se indican en la tabla salarial anexa a este Convenio. Su pago se realizará a razón de **23 25** unidades/día en cada mes y durante **once doce** meses del año.

Beneficios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibir un plus de **66,17** euros mensuales, o de **2,20** euros diarios en el ejercicio 2021, y de **67,49** euros mensuales o de **2,24** euros diarios en el ejercicio 2022, además de lo anterior hay que sumar un 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo, para cada año de vigencia.

Ad Personam.

Se recoge en este concepto todos los beneficios tanto económicos, en especies, como sociales superiores que vengán disfrutando las personas trabajadoras, con el tiempo de acuerdos individuales o por convenios colectivos que sean superiores al pactado. No pudiendo ser absorbibles, ni compensables en ningún momento.

3. Complementos de puesto de trabajo:

Plus de 4.º Turno.

En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de **13,02** euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2021. y **13,28** euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2022.

No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa.

El abono de este plus se realizará a razón de **20 25** unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento de las diferentes empresas del sector, percibirán por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía de **51,33** euros en el ejercicio 2021 y de **52,35** euros en el ejercicio 2022

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

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

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

- Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloretileno.
- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también lo molineros transformadores de turtos en harinas producidas por las sistemas indicados, tanto los/las envasadores y envasadoras

como los/las manipuladores y manipuladoras a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

- Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.
- Los/las empleados y empleadas de laboratorio que manipulen muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, nezol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.
- Los/las fogoneros y fogoneras que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40° C.
- Trabajos que se realicen de una manera permanente en recintos dónde no se cumpla con el 486 RD de la LPRL sobre temperaturas.
- Igualmente, y de forma excepcional, si hubiera declaración a nivel provincial, regional o estatal de cualquier alerta por alguna pandemia con el consiguiente peligro de posible de contagio en el puesto de trabajo, se aplicará el 22% del salario base, mientras dure la alerta a todo trabajador que se vea implicado.

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

Turnicidad.

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

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

Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno a los efectos de devengar este plus, el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno se retribuirá de alguna de las siguientes formas:

~~1.- El trabajo nocturno realizado en trabajos a tres turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche de ocho horas de duración se retribuirá con un complemento del 25% del salario base, si bien este complemento se abonará en todos los turnos ya sean diurnos o nocturnos.~~

~~Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.~~

~~El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año y se aplicará exclusivamente al personal que se encuentre trabajando a tres turnos ininterrumpidos, incluyendo un turno de noche.~~

2.- El trabajo nocturno **realizado en cualquier otra situación diferente a la de trabajo a tres turnos** se retribuirá con un complemento del 30% del salario base, retribuyéndose por cada hora trabajada en horario nocturno.

Queda absolutamente prohibida la realización de hora extras de cualquier naturaleza, para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche, entre las 22h y las 6h.-

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

Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que tuvieran establecidas otras empresas del sector, por este concepto o el de turnicidad.

Quebranto de Moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al Cajero/a la cantidad de **44,66** euros en el ejercicio 2021 y de **45,55**-euros en el ejercicio 2022

Este plus es un complemento de puesto de trabajo para el Cajero/a principal de la empresa, o personas que en cada momento asumen este puesto.

No obstante, las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores otro tipo de retribución por estos conceptos respetando los mínimos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

“Nota: El abono de cada plus son claros e independientes para su retribución individual, siendo totalmente compatibles para su abono, con los demás pluses..”

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 31. *Complemento extrasalarial de transporte.*

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, para suplir los gastos que el/la trabajador o trabajadora ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en **3,24** euros, para todas las categorías profesionales en el ejercicio 2021 y **3,31** euros, para todas las categorías profesionales en el ejercicio 2022.

Dada la subida tan elevada del combustible se establece para el 2023 en 5,31 euros como referente de salida para los incrementos que se pacten en los siguientes años de convenio.

Su pago se realizará a razón de **235** unidades/día en cada mes y durante **once doce** meses del año.

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

Artículo 31 A. Beneficio Social de Aceite.

Cada persona trabajadora del centro de trabajo disfrutará como beneficio social, 15 veces al año, de una garrafa de 5 litros de aceite virgen extra o una garrafa de 5 litros de aceite 0'4, a elección por el propio trabajador.

Compra productos Grupo. Compra trimestral de productos con 50% de dto del precio de venta.

Independientemente a esta compra de productos que se realizará periódicamente de forma trimestral, la Empresa puede ofertar productos de vida útil corta cuando lo considere oportuno.

Artículo 31 B. Ayuda Estudios

Los trabajadores recibirán una ayuda económica equivalente a 300 euros por cada hijo que tenga cursando estudios de educación infantil, enseñanza primaria, enseñanza secundaria, bachiller, módulo de formación profesional o universidad.

Durante el mes de julio, se deberá realizar las solicitudes a la empresa, justificantes serán aportados durante el mes de octubre.

En aquellos casos en los que ambos progenitores sean trabajadores de la empresa, el derecho devengado por cada hijo común dará lugar a un único.

Artículo 31 C. Cesta de Navidad

El personal adscrito al convenio percibirá el concepto **PLUS CESTA NAVIDAD**

Las personas trabajadoras recibirán el día 15 de diciembre en nómina, un plus como concepto de cesta de navidad de 150 euros Neto, para ayuda de las fiestas.

Artículo 32. Jubilación.

En el caso de que un trabajador pueda acceder a la Jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 **el tope legal para poder acceder a la jubilación anticipada** años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, tendrá derecho a cobrar las siguientes cantidades:

Ejercicio 2021

- A los 60 años: 19.891,22 euros
- A los 61 años: 17.064,30 euros
- A los 62 años: 14.186,61 euros
- A los 63 años: 11.410,55 euros

Ejercicio 2022

- A los 60 años: 20.289,05 euros
- A los 61 años: 17.405,59 euros
- A los 62 años: 14.470,34 euros
- A los 63 años: 11.638,76 euros

Se actualizarán para la vigencia del presente convenio, dichas cantidades aquí expuestas.

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

~~El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar,~~ Los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos que se prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile. ~~o prejubilén, fallezcan o pasen a invalidez.~~

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.

El/La trabajador o trabajadora en el momento de la jubilación anticipada que llevara prestando servicio en la misma entre 195 ó 20 años, entre 295 ó 30 años o entre 30 ó 40 años, tendrá derecho a la percepción del Premio de Permanencia y Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente.

Artículo 33. *Capacidad disminuida.*

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

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

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

Artículo 34. *Prendas de trabajo y de Protección por Pandemia-*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, estarán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo y de Protección por Pandemia que en cada momento se recojan en las distintas Normativas de Seguridad y Salud Laboral, con el mínimo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también, gafas, mascarillas, cascos protectores de ruidos, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales, contagios, arneses de seguridad para trabajos en altura y daños en las prendas habituales-

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Ayudas a discapacitados físicos y psíquicos.*

Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas discapacitados físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49,33%, una ayuda de 204,23 euros mensuales en el ejercicio 2021 y una ayuda de 208,32 euros mensuales en el ejercicio 2022.

Artículo 36. *Reconocimiento médico.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a poner los medios necesarios (bien a través de la propia empresa, bien a través del Servicio de Prevención),

para que todos los/las trabajadores y trabajadoras tengan un reconocimiento médico al año, a cargo de la empresa.

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

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

- Placa para el personal de bodega.

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

Artículo 37. Enfermedad o accidente. (Incapacidad temporal)

~~En caso de Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador percibirá desde el primer día el 100% de la base reguladora y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.~~

~~En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador fijo de plantilla tendrá derecho a cobrar los siguientes complementos:~~

- ~~Durante los 3 primeros días de baja:~~
 - ~~50% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 40 días y durante las tres primeras bajas en el año natural. Y además,~~
 - ~~17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.~~
- ~~Entre los días 4 y 20 de baja:~~
 - ~~17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.~~
- ~~Entre los días 21 y 60 de baja:~~
 - ~~100% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.~~
- ~~Entre los días 61 y terminación de la baja: 75% de la base reguladora de Seguridad Social.~~

~~En los mismos supuestos se complementará a aquellos trabajadores fijos de trabajo discontinuos, de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.~~

~~En los mismos supuestos se complementará a aquellos los trabajadores eventuales y temporales, de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.~~

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

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar el 100% del salario, más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo, excepto el plus de transporte, en los supuestos siguientes:

IT por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.

Hospitalización desde el primer día.

En los supuestos de ausencia del trabajo por causa de enfermedad común, se estará a lo siguiente:

a) En el período del 1º al 5º día de ausencia, ambos inclusive, los trabajadores tendrán derecho a percibir el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo, deducidos el Plus de Asistencia y el Plus de Transporte que le pudieran corresponder. El total acumulado por las deducciones de plus de asistencia se destinará a un fondo administrativo conjuntamente gestionado por Empresa y Comité.

b) A partir del 6º día de ausencia se percibirá el 100% del salario más los pluses o complementos que le pudieran corresponder en función del puesto de trabajo, deducido el Plus de Transporte.

En todo caso, la situación de I.T. por causa de accidente o enfermedad se podrá mantener hasta un máximo de dieciocho (18) mensualidades.

Artículo 38. *Seguro de muerte o invalidez.*

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

- Por fallecimiento como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 50.000,00 euros.

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

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

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

Serán de aplicación estas cantidades desde la entrada en vigor del presente convenio, excepto la contingencia de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional que entrará en vigor el 01/01/2.022.

[Actualizar cantidades sobre este artículo.](#)

Artículo 38 BIS. *Sensibilidad familiar con trabajador por muerte o invalidez.*

Por fallecimiento, invalidez permanente o total y la invalidez absoluta de un empleado, un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado tendrá derecho a la entrada en la empresa como fijo, con las mismas retribuciones económicas que el fallecido, en empresas de más de 50 trabajadores/as.

Artículo 39. *Permanencia y vinculación.*

El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los **20 10**, **30 20** y **40 30** años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/la trabajador o trabajadora,

exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 30.º del presente Convenio.

Los/Las trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de fijos discontinuos, que alcancen los 20_10, 30_20 y 40_30 años en días de trabajo efectivos, tendrán derecho a la misma gratificación que el/la trabajador o trabajadora fijo.

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

Artículo 40_Nupcialidad.

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 28 del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de 510-€ en 2.021 y 520,2-€ en 2.022, 800 euros en 2023, xxxx en 202x, una única vez por cada trabajador.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 41. Seguridad e Higiene.

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

Artículo 41.bis. Medidas de prevención contra la covid-19.

Las empresas que estén afectadas por ámbito funcional de este convenio colectivo, establecerán un protocolo de actuación o de buenas prácticas para la prevención laboral de las personas trabajadoras durante la crisis provocada por el COVID 19, el cual tendrá como punto de partida el creado en la Comisión de Asuntos laborales del Sector Alimentación. En este, han intervenido tanto los Agentes Sociales, (UGT/FICA Y CCOO INDUSTRIA), como la Federación Española de Alimentación y Bebidas, (FIAB) y dicho protocolo o guía está elaborado, teniendo en cuenta en todo momento, los procedimientos dictados por el Ministerio de Sanidad y autoridades sanitarias competentes, así como el Ministerio de trabajo, contando con la aprobación de todas ellas.

Artículo 42. Comisión de empleo y de seguridad y salud laboral-

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

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

1. Mantener el nivel de empleo existente en el sector.
2. Conseguir una mayor participación en la toma de decisiones que afecten a la economía local y provincial referentes a la actividad del sector.
3. Favorecer una política de creación de empleo y formación a través de posibles alternativas que se elaborarían.
4. Intervenir en cuantas situaciones se presenten en el sector que puedan afectar al volumen de empleo, intentando la mediación entre las partes.
5. Concluir un libro blanco sobre la prevención de los riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo propuestas comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios, y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente y cada vez que se solicite por alguna de las partes, con un preaviso mínimo de 15 días naturales, siendo comunicada dicha reunión a todas las partes por correo electrónico, con el orden del día a tratar, pudiendo asistir a la misma los asesores técnicos de las partes. Cuando el plenario lo acuerde podrá actuar en grupo de trabajo paritario asistidos por los técnicos que ambas partes aporten. Alternativamente, ocuparán la presidencia, en cada trimestre, una de las partes.

Artículo 42. BIS: Observatorio del Convenio Provincial del Aceite y sus Derivados.

Actuar y poner de relieve todas las empresas del sector que no cumplan con el convenio colectivo del aceite y sus derivados en Córdoba, evitando la competencia desleal entre las mismas y evitar el empleo precario en el sector, garantizando un empleo de calidad.

Este observatorio estará formado por al menos una persona de cada sindicato negociante del convenio y sus asesores correspondientes, además de la representación empresarial que será Paritaria con respecto a la RS.

Todas las partes se reunirán cada vez que se solicite por alguna de las partes, con un preaviso mínimo de 15 días naturales, siendo comunicada dicha reunión a todas las partes por correo electrónico, con el orden del día a tratar.

Las partes acuerdan luchar contra la competencia desleal y la precariedad del sector y velar por el empleo de calidad, obligando que se cumpla mínimo el Convenio Colectivo del **Aceite y sus derivados**, en las empresas del sector, tomando las medidas necesarias para erradicar los incumplimientos y las malas actuaciones que no benefician al sector. Dicha Comisión elaborarán y entregaran un escrito conjunto y firmado, por todas las partes, poniendo en conocimiento de las Autoridades competentes las malas praxis observadas por este Observatorio.

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento **del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato**, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020.

De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los

voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral).

- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Acumulación permiso de lactancia en jornadas completas.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

Con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar se tendrá en cuenta lo siguiente:

Toda persona trabajadora que solicite por causa mayor; a fin de que el mismo pueda conciliar su vida familiar y laboral, tendrá derecho a adaptar la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, mediante el uso de las modalidades siguientes:

- a) Un horario flexible tanto a la entrada como a la salida de su jornada Laboral, siempre que la organización de la Empresa lo permita.
- b) Prioridad en la elección de turno, siempre y cuando las posibilidades organizativas de la Compañía lo permitan, debiendo mantener el ciclo de turno designado durante al menos un año.

Este derecho, no podrá ser motivo de una disminución de los importes de su salario.

Se considerará como causa mayor los siguientes casos:

- Trabajador con familia monoparental con menores de 14 años legalmente a su cargo.
- Persona que obtenga el divorcio o separación por cualquiera de los medios establecidos legalmente y le sea otorgada la custodia exclusiva de hijos menores de 14 años de edad. En supuestos de custodia compartida, se estudiará entre Empresa y Trabajador la regulación de cada caso.
- Trabajador con un hermano/a, padre/madre o hijo/a, que no pueda valerse por sí mismo, la cual tenga una discapacidad reconocida legalmente.
- Trabajador con un hermano/a, padre/madre o hijo/a, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y la cual este reconocida legalmente dependiente.

REGULACION DEL TELETRABAJO:

Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

CAPÍTULO VIII

Representación de los/las trabajadores y trabajadoras y Delegados LOLS

Artículo 44. *Derechos de los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras y Sindicales.*—

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

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

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

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

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

e) Se informará de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota: Toda la documentación e información de este artículo 44, además de la que se pueda solicitar por parte de la RS dada sus funciones representativas, se trasladará por escrito por parte de las empresas en tiempo y forma, máxime en 15 días naturales, tanto al Comité de empresa, como a los Delegado/as de Personal y Sindicales.

Artículo 45. *Tablón de anuncios.*

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

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

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

Artículo 46. *Asambleas.*

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

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

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

Artículo 47. *Cuota Sindical.*

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

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas, dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorizaciones

individuales de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

CAPÍTULO IX Faltas y sanciones

Artículo 48. *Normas generales.*

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

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

Clausula por Despido: En caso de despido improcedente se abonará 45 días por 48 meses de salario máximo, + los salarios de tramitación. La opción de readmisión o indemnización es de la persona trabajadora.

~~CAPÍTULO X Denuncia del convenio~~

~~Artículo 49. Denuncia.~~

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

SE SUPRIME ESTE ARTÍCULO, QUEDANDO REFLEJADO EN EL ARTÍCULO 2, ESTE REDACTADO.

CAPÍTULO XI Incremento económico

Artículo 50. *Incrementos económicos.*

Los incrementos económicos aplicados al presente convenio y que figuran en las tablas salariales son:

~~2.021: incremento del 2% sobre las tablas de 2.020, pagaderos desde el 1 de Julio de 2.021.~~

~~2.022: incremento del 2% sobre las tablas de 2.021, pagaderos desde el 1 de enero de 2.022.~~

IPC real del año anterior 2022 (Índice de Precios al Consumo) para el 2023, más un 4%.

Para los demás años de convenio un 3,5% por año + IPC reales de cada año.

Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2023.

En el caso de que el IPC sea negativo, se pacta expresamente una subida del 1%.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2021 – APLICABLE DESDE EL 1 DE JULIO DE 2.021

	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratif. Extras	(Fórmula) Total Anual
CATEGORÍAS	Día-Mes						
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
1. Grupo profesional de Dirección							
P. Gerente	1.017,16 €	8,23 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.462,34 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
P. Técnico Gº Superior	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
P. Ingeniero Técnico	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
Maestro/a Industrial	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Técnico de Grado Medio	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
Jefe/a de Sección	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Ayte. Técnico Sanitario	947,63 €	7,27 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.176,77 €
Graduado/a Social	947,63 €	7,27 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.176,77 €
P. Delineante proyectista	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Delineante	896,27 €	6,50 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.210,29 €
P. Calcador	872,89 €	6,16 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.774,30 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1. ^a	1.017,16 €	8,23 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.462,34 €
Jefe/a de 2. ^a	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
Gestor/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
P. Oficial de 1. ^a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
P. Oficial de 2. ^a	926,29 €	6,90 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.761,21 €
P. Auxiliar	863,10 €	5,98 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.581,12 €
Cajero/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €

P. Telefonista	802,98 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.521,92 €
P. Ordenanza	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
P. Conserje	821,13 €	5,43 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.812,17 €
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
Vendedor/a	926,29 €	6,90 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.761,21 €
Promotor/a	863,10 €	5,98 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.581,12 €
5. Grupo profesional de Laboratorio							
P. Analista Laboratorio	955,57 €	7,41 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.329,35 €
P. Auxiliar Laboratorio	896,27 €	6,50 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.210,29 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado/a General	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Encargado/a Sección	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Contra. Jefe/a Taller	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Maestro/a de oficio	29,41 €	6,38 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	17.120,75 €
Jefe/a de Equipo	29,41 €	6,38 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	17.120,75 €
P. Oficial de 1.ª	28,58 €	6,20 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.700,96 €
P. Oficial de 2.ª	28,03 €	5,92 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.378,09 €
P. Oficial de 3.ª	27,47 €	5,77 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.086,71 €
Ayte. Especialista	27,04 €	5,56 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.837,59 €
P. Peón Ayte. Fabricación	26,43 €	5,40 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.517,84 €
P. Peón	26,35 €	5,36 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.470,39 €
P. Capataz de peones	815,52 €	5,39 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.717,70 €
Basculero/a Pesador	811,09 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.643,56 €
P. Guarda Jurado	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Guarda o-Sereno	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Cobrador/a	802,98 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.521,92 €
Portero/a	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Personal de Limpieza	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
P. Botones	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €

Encarg. Equipo y Monitora	27,47 €	5,77 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.086,71 €	
CATEGORÍAS	SALARIO DÍA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD							
Porcentaje de Antigüedad	Sin Antig.	1Bienio	2Bienios	2B +1Quinq.	2B +2Quinq.			
1. Grupo profesional de Dirección								
Personal Gerente	94,67 €	95,34 €	96,02 €	97,04 €	98,74 €			
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios								
Ingeniero/a	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €			
P. Técnico Gº Superior	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €			
Ingeniero/a Técnico	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €			
Maestro/a Industrial	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €			
P. Técnico de Grado Medio	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €			
Jefe/a de Sección	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €			
P. Ayte. Técnico Sanitario	88,41 €	89,05 €	89,68 €	90,63 €	92,21 €			
Graduado/a Social	88,41 €	89,05 €	89,68 €	90,63 €	92,21 €			
Delineante proyectista	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €			
Delineante	83,70 €	84,30 €	84,90 €	85,79 €	87,29 €			
Calcador/a	81,59 €	82,18 €	82,75 €	83,63 €	85,08 €			
3. Grupo profesional de Administrativos								
Jefe/a de 1.ª	94,67 €	95,34 €	96,02 €	97,04 €	98,74 €			
Jefe/a de 2.ª	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €			
Gestor/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €			
P. Oficial de 1.ª	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €			
P. Oficial de 2.ª	86,39 €	87,01 €	87,62 €	88,55 €	90,10 €			
Auxiliar	80,63 €	81,21 €	81,78 €	82,65 €	84,09 €			
Cajero/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €			
Telefonista	75,50 €	76,04 €	76,57 €	77,38 €	78,71 €			
Ordenanza	75,03 €	75,57 €	76,10 €	76,89 €	78,22 €			
Conserje	76,90 €	77,46 €	78,00 €	78,83 €	80,18 €			

4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €		
Vendedor/a	86,39 €	87,01 €	87,62 €	88,55 €	90,10 €		
Promotor/a	80,63 €	81,21 €	81,78 €	82,65 €	84,09 €		
5. Grupo profesional de laboratorio.							
Analista Laboratorio	89,16 €	89,80 €	90,42 €	91,38 €	92,97 €		
Auxiliar Laboratorio	83,70 €	84,30 €	84,90 €	85,79 €	87,29 €		
6. Grupo profesional de producción y mantenimiento							
Encargado General	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		
Encargado/a Sección	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		
Contra. Jefe/a Taller	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		
Maestro/a	83,30 €	83,88 €	84,48 €	85,36 €	86,82 €		
Jefe/a de Equipo	83,30 €	83,88 €	84,48 €	85,36 €	86,82 €		
P. Oficial de 1.ª	81,26 €	81,82 €	82,41 €	83,26 €	84,69 €		
P. Oficial de 2.ª	79,69 €	80,26 €	80,81 €	81,66 €	83,06 €		
P. Oficial de 3.ª	78,25 €	78,80 €	79,36 €	80,17 €	81,55 €		
Ayte. Especialista	77,05 €	77,58 €	78,13 €	78,94 €	80,29 €		
P. Peón Ayte. Fabricación	75,51 €	76,04 €	76,57 €	77,36 €	78,68 €		
P. Peón	75,26 €	75,80 €	76,32 €	77,10 €	78,43 €		
Personal Capataz de peones/as	76,79 €	77,33 €	77,86 €	78,68 €	80,04 €		
Basculero Pesador	76,42 €	76,96 €	77,50 €	78,31 €	79,66 €		
Guarda Jurado	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Guarda	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Cobrador/a	75,83 €	76,36 €	76,89 €	77,70 €	79,03 €		
Portero/a	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Personal de Limpieza	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Botones	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Encarg. Equipo y Monitora	78,25 €	78,80 €	79,36 €	80,17 €	81,55 €		
ARTÍCULOS ECONÓMICOS							

CONVENIO ACEITES AÑO 2021							
DENOMINACIÓN Y/O ARTÍCULOS	DÍA EFECTIVO	DÍA	MES				
PLUS DE 4.º TURNO	13,02 €						
QUEBRANTO MONEDA			44,66 €				
PLUS MANTENIMIENTO			51,33 €				
AYUDA A DISCAPACITADOS			204,23 €				
Artículo 32. Jubilación	a los 60 años	19.891,22 €					
	a los 61 años	17.064,30 €					
	a los 62 años	14.186,61 €					
	a los 63 años	11.410,55 €					

	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratif. Extras	(Fórmula) Total Anual
CATEGORÍAS	Día-Mes						
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
1. Grupo profesional de Dirección							
P. Gerente	1.037,51 €	8,40 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.851,59 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
P. Técnico Gº Superior	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
P. Ingeniero Técnico	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
Maestro/a Industrial	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Técnico de Grado Medio	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
Jefe/a de Sección	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Ayte. Técnico Sanitario	966,58 €	7,42 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.540,30 €
Graduado/a Social	966,58 €	7,42 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.540,30 €
P. Delineante proyectista	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Delineante	914,20 €	6,63 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.554,49 €
P. Calgador	890,34 €	6,28 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.109,78 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1.ª	1.037,51 €	8,40 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.851,59 €
Jefe/a de 2.ª	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
Gestor/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Oficial de 1.ª	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Oficial de 2.ª	944,82 €	7,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.116,43 €
P. Auxiliar	880,37 €	6,10 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.912,74 €
Cajero/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Telefonista	819,04 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.832,36 €
P. Ordenanza	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
P. Conserje	837,55 €	5,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.128,42 €

4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
Vendedor/a	944,82 €	7,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.116,43 €
Promotor/a	880,37 €	6,10 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.912,74 €
5. Grupo profesional de Laboratorio							
P. Analista Laboratorio	974,68 €	7,55 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.695,94 €
P. Auxiliar Laboratorio	914,20 €	6,63 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.554,49 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado/a General	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Encargado/a Sección	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Contra. Jefe/a Taller	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Maestro/a de oficio	29,99 €	6,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.463,17 €
Jefe/a de Equipo	29,99 €	6,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.463,17 €
P. Oficial de 1.ª	29,15 €	6,33 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.034,98 €
P. Oficial de 2.ª	28,59 €	6,03 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.705,65 €
P. Oficial de 3.ª	28,02 €	5,89 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.408,44 €
Ayte. Especialista	27,58 €	5,67 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.154,34 €
P. Peón Ayte. Fabricación	26,96 €	5,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	15.828,20 €
P. Peón	26,87 €	5,46 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	15.779,80 €
P. Capataz de peones	831,83 €	5,49 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.032,05 €
Basculero/a Pesador	827,32 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.956,43 €
P. Guarda Jurado	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Guarda e-Sereno	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Cobrador/a	819,04 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.832,36 €
Portero/a	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Personal de Limpieza	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
P. Botones	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Encarg. Equipo y Monitora	28,02 €	5,89 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.408,44 €

CATEGORÍAS		SALARIO DÍA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD				
Porcentaje de Antigüedad	Sin Antig.	1Bienio	2Bienios	2B +1Quinq.	2B +2Quinq.	
1. Grupo profesional de Dirección						
Personal Gerente	96,56 €	97,25 €	97,94 €	98,98 €	100,71 €	
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios						
Ingeniero/a	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €	
P. Técnico Gº Superior	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €	
Ingeniero/a Técnico	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €	
Maestro/a Industrial	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €	
P. Técnico de Grado Medio	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €	
Jefe/a de Sección	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €	
P. Ayte. Técnico Sanitario	90,18 €	90,83 €	91,47 €	92,44 €	94,05 €	
Graduado/a Social	90,18 €	90,83 €	91,47 €	92,44 €	94,05 €	
Delineante proyectista	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €	
Delineante	85,38 €	85,99 €	86,60 €	87,51 €	89,04 €	
Calgador/a	83,22 €	83,83 €	84,41 €	85,30 €	86,78 €	
3. Grupo profesional de Administrativos						
Jefe/a de 1.ª	96,56 €	97,25 €	97,94 €	98,98 €	100,71 €	
Jefe/a de 2.ª	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €	
Gestor/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €	
P. Oficial de 1.ª	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €	
P. Oficial de 2.ª	88,12 €	88,75 €	89,37 €	90,32 €	91,90 €	
Auxiliar	82,24 €	82,84 €	83,42 €	84,30 €	85,77 €	
Cajero/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €	
Telefonista	77,01 €	77,56 €	78,10 €	78,92 €	80,29 €	
Ordenanza	76,53 €	77,08 €	77,62 €	78,43 €	79,79 €	
Conserje	78,44 €	79,01 €	79,56 €	80,40 €	81,79 €	
4. Grupo profesional de Comerciales						
Supervisor/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €	
Vendedor/a	88,12 €	88,75 €	89,37 €	90,32 €	91,90 €	
Promotor/a	82,24 €	82,84 €	83,42 €	84,30 €	85,77 €	

5. Grupo profesional de laboratorio.							
Analista Laboratorio	90,94 €	91,60 €	92,23 €	93,21 €	94,83 €		
Auxiliar Laboratorio	85,38 €	85,99 €	86,60 €	87,51 €	89,04 €		
6. Grupo profesional de producción y mantenimiento							
Encargado General	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		
Encargado/a Sección	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		
Contra. Jefe/a Taller	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		
Maestro/a	84,97 €	85,56 €	86,17 €	87,07 €	88,56 €		
Jefe/a de Equipo	84,97 €	85,56 €	86,17 €	87,07 €	88,56 €		
P. Oficial de 1.ª	82,89 €	83,46 €	84,05 €	84,93 €	86,38 €		
P. Oficial de 2.ª	81,29 €	81,87 €	82,43 €	83,29 €	84,72 €		
P. Oficial de 3.ª	79,82 €	80,37 €	80,94 €	81,78 €	83,18 €		
Ayte. Especialista	78,59 €	79,13 €	79,69 €	80,52 €	81,90 €		
P. Peón Ayte. Fabricación	77,02 €	77,56 €	78,10 €	78,90 €	80,26 €		
P. Peón	76,76 €	77,31 €	77,84 €	78,64 €	80,00 €		
Personal Capataz de peones/as	78,32 €	78,87 €	79,41 €	80,26 €	81,64 €		
Basculero Pesador	77,95 €	78,50 €	79,05 €	79,87 €	81,26 €		
Guarda Jurado	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Guarda	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Cobrador/a	77,34 €	77,88 €	78,43 €	79,26 €	80,61 €		
Portero/a	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Personal de Limpieza	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Botones	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Encarg. Equipo y Monitora	79,82 €	80,37 €	80,94 €	81,78 €	83,18 €		
ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES AÑO 2022							

DENOMINACIÓN Y/O ARTÍCULOS	DÍA EFECTIVO	DÍA	MES				
PLUS DE 4.º TURNO	13,28 €						
QUEBRANTO MONEDA			45,55 €				
PLUS MANTENIMIENTO			52,35 €				
AYUDA A DISCAPACITADOS			208,32 €				
Artículo 32. Jubilación	a los 60 años	20.289,05 €					
	a los 61 años	17.405,59 €					
	a los 62 años	14.470,34 €					
	a los 63 años	11.638,76 €					