



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE SEVILLA Y PROVINCIA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas individuales o colectivas, Sociedades, Industriales o Comerciales, Cooperativas y grupos sindicales de colonización o sociedades agrarias de transformación, Sociedades Anónimas Laborales, que realicen operaciones o actividades de aderezo y/o entamados de aceitunas, así como, a todos los almacenistas, envasadores, rellenadores y/o exportadores de aceitunas.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio será la comprendida entre el día primero de enero de 2005, y el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo regirá para Sevilla y su provincia.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Dado que el presente Convenio Colectivo es de eficacia general, por tener ambas partes firmantes la legitimación necesaria para firmar convenios estatutarios conforme al artículo 87-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, su contenido global y unitario obliga a la totalidad de las empresas y a los trabajadores, cualquiera que fuese su modalidad de contratación, que presten sus servicios por cuenta de algunas de las empresas a que se refiere el artículo 1. , cualquiera que fuese su categoría profesional, así como a los que posteriormente entren a prestar sus servicios en dichas empresas.

Artículo 5. Concertación.

El presente Convenio Colectivo ha sido firmado por una parte y en representación de los trabajadores por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y por otra parte en representación de los empresarios, por la Asociación Sevillana Empresarial del Olivo y de la Grasa.

Artículo 6. Prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes firmantes no mediase denuncia con tres

meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas.

La representación de los trabajadores o la representación de los empresarios que promuevan la denuncia lo comunicará por escrito a la otra parte, expresando detalladamente la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta denuncia se remitirá copia a los solos efectos de registro a la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Caso de mediar denuncia por algunas de las partes, todos los firmantes se comprometen a iniciar las deliberaciones del nuevo Convenio el día 15 de octubre del año 2008. Advirtiéndolo que las firmas se estampan en nombre y representación de las centrales sindicales, CC. OO. y U.G.T. por parte de los trabajadores y en nombre y representación de Aseogra por parte de los empresarios.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Para facilitar el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por seis vocales de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, de los cuales tres serán de Comisiones Obreras y 3 de Unión General de Trabajadores, y seis vocales en representación de Aseogra.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitrajes voluntarios en los problemas, y cuestiones que les sean sometidos voluntariamente por las partes o en los supuestos derivados de su desarrollo.
- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- d) Informativa a la Autoridad Laboral, sobre problemas que se planteen a través de la Comisión.
- e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente Convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de quince días desde la declaración de la mencionada nulidad.

f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.

g) Negociar y acordar la posibilidad de que las empresas puedan escalafonar categoría diferentes a las reguladas en el presente Convenio Colectivo para los trabajadores fijos discontinuos del grupo D) de obreros.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten, ASEOGRA, CC. OO o UGT.
2. Cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere.
3. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes o por los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio (empresas, comité de empresa o delegados de personal) que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de quince días desde que se efectúe la convocatoria.

4) Quórum. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

5) Acuerdos. La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones por separado, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere.

Los acuerdos que alcancen la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente Convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

6) Domicilio: A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de Aseogra.

Capítulo II. Cláusulas normativas.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad.

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

su conjunto y en su cómputo anual.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán todas aquellas que, por cualquier concepto, estén establecidas o puedan establecerse por disposición legal, administrativa, o que se hubieran concedido por las empresas con carácter voluntario.

Artículo 10. Organización Práctica del Trabajo.

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

Las empresas, se regirán por el principio básico del respeto a la condición del trabajador sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, ideología, tanto política como sindical. No pudiendo adoptar medidas discriminatorias algunas, vejatorias o denigrantes para el trabajador. Caso de incumplimiento por parte del empresario de estos principios, el trabajador lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 11.

Sin perjuicio de las normas que establece al respecto la Legislación vigente, sobre la materia la organización practica del trabajo en las empresas afectadas por el presente Convenio, comprende entre otros muchos y a título meramente enunciativo, la modificación de los métodos de trabajo, la distribución del personal, el establecimiento de los sistemas de retribución con incentivos, más comúnmente conocidos como trabajo a destajo o por el sistema de tareas, y en una palabra todo aquello que sin representar merma de los derechos del trabajador, conduzca a un mejor desarrollo de trabajo y a la obtención de mejores rendimientos y si no existiera representación de los trabajadores en la empresa podrá acudir en su caso a la comisión paritaria del Convenio.

Artículo 12.

Dada las características especiales del trabajo que exige una elasticidad de movimiento entre las distintas secciones de la empresa, se considera que los trabajadores de las diferentes categorías reúnen las aptitudes mínimas necesarias para ocupar cualquier puesto de trabajo de los tradicionalmente desempeñados en estas industrias, sin merma de los derechos escalafonales adquiridos, exceptuándose de este artículo a los trabajos propios de los profesionales de oficio y los cerradores de latas en maquinarias que no sean totalmente automáticas.

Artículo 13.

Dada la urgencia que requieren los trabajos de recolección por el carácter perecedero del fruto, el personal acudirá a las faenas que la realización de la actividad requiera, viniendo obligada la empresa a llamar con preferencia a su personal fijo de trabajos discontinuos escalafonados por orden de antigüedad en la empresa con independencia de su especialidad o categoría para esas actividades de recolección y siempre que las mismas reúnan por apreciación de la Empresa las condiciones físicas para dichas actividades de recolección, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Se entiende por trabajos de recolección aquellas labores realizadas desde la recepción de la aceituna verde hasta su depósito en los fermentadores para su conservación.

Artículo 14. Clasificación y definición del Personal.

La clasificación y definición del personal será la que se determina en el Anexo número II.

Las categorías detalladas en dicho anexo, lo son a título meramente enunciativo, salvo las categorías de fijos discontinuos que integran el grupo D) de Obreros que suponen un «números clausus», sin que suponga obligación por parte de las empresas a tener previstas todas ellas. No obstante sin un trabajador realiza actividades específicamente atribuidas a una determinada categoría profesional superior, habrá de ser remunerado con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

En cambio la realización de los trabajos correspondientes a una categoría inferior o inferiores a la que el trabajador tuviese asignada, no podrá representar nunca ningún perjuicio económico ni profesional para dicho trabajador interesado, ni tampoco que la actividad que dicho trabajador realice le suponga ningún tipo de vejación ni de denigración para la categoría profesional que dicho trabajador realmente ostente.

Las partes se comprometen a negociar las nuevas especialidades de relleno que se han incorporado en el sector, en el plazo de seis meses a partir de la firma de este Convenio.

Artículo 15. Los trabajadores de este Sector se clasifican.

1. Fijos
2. Fijos Discontinuos.
3. De Duración Determinada

Artículo 16.

Son trabajadores fijos, aquellos que realicen actividades que por su naturaleza de normal, permanente e indefinida en la empresa tienen tal carácter, y de dicha forma ha de constar expresamente por escrito en el correspondiente contrato de trabajo de naturaleza fija.

Artículo 17.

El número de trabajadores fijos de cada empresa no será inferior al resultado de aplicar el quince por ciento al cociente que resulte de dividir las peonadas de trabajos efectivos anuales de trabajadores fijos y trabajadores fijos de trabajos discontinuos en dicha empresa por doscientos noventa y nueve días. El resultado se redondeará por exceso a partir de 0.5 y en caso contrario por defecto.

A efectos del cómputo de peonadas, para el supuesto de que la jornada ordinaria se realice en cinco días a la semana, se entenderá realizada en todo caso con seis peonadas a la semana.

Durante la vigencia del presente Convenio y tan solo a estos efectos el período anual que se considerará será el comprendido entre el día 1 de enero de 2005, y el día 31 de diciembre de 2005, día 1 de enero de 2006, y el día 31 de diciembre de 2006, día 1 de enero de 2007, y el 31 de diciembre de 2007, 1 de enero de 2008, y el 31 de diciembre de 2008.

Realizada la anterior operación, en los casos que procedan, las empresas deberán incrementar sus plantillas de trabajadores fijos en número suficiente para cubrir el porcentaje así determinado.

Si la empresa viniese obligada a cubrir vacantes de trabajadores fijos por imperativos de estos porcentajes podrá hacerlos en cualquier categoría según sus necesidades pero si en la categoría que elija existiesen también trabajadores fijos de trabajos discontinuos, las vacantes de trabajadores fijos deberán ser cubiertas por trabajadores fijos de trabajos discontinuos según el orden de antigüedad en el escalafón de dicha categoría.

Artículo 18.

Son trabajadores fijos de trabajo discontinuos para este sector en concreto, aquellos trabajadores que con independencia del número de días trabajados al año y figurando en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos son llamados según el sistema de llamamiento regulado en el presente Convenio Colectivo en función de las necesidades de producción de la empresa.

Dada las características del trabajador fijo discontinuo del Sector de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla y Provincia, dicho trabajador podrá trabajar incluso igual número de días que un trabajador fijo indefinido sin que por ello pierda su condición de trabajador fijo discontinuo, es

decir, sin que ello implique que dicho trabajador adquiriera la condición de trabajador fijo indefinido por el número de días trabajados.

Igualmente en base a las características del Sector y con el fin de equilibrar la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos con las verdaderas necesidades productivas, se acuerda eliminar el tope del 77% de jornada anual para dichos trabajadores, tal como y establece la Ley de Acompañamiento para los Presupuestos Generales del Estado del año 2000.

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.

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores las empresas 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.

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuará por riguroso número de orden dentro de cada categoría o especialidad escalafonada 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 categorías empleadas en la empresa, así como, el orden y el número que le corresponda a cada trabajador fijo de trabajos discontinuos por rigurosa antigüedad dentro de dicha categoría laboral o especialidad escalafonada.

Cada trabajador fijo de trabajos discontinuos tiene derecho a que como mínimo figure en el escalafón:

- a) Su nombre y sus dos apellidos.
- b) Su fecha de nacimiento.
- c) Su fecha de ingreso en la empresa.
- d) Su número de orden en la última categoría laboral a la cual este adscrito.
- e) Fecha de antigüedad en la categoría o especialidad escalafonada.

En el caso en el que lo solicite el trabajador este tendrá derecho a que la empresa le comunique a dicho trabajador en el plazo de quince días desde su solicitud el número de días que le falten al trabajador para pasar al siguiente porcentaje de

antigüedad.

Artículo 20. Formalidades procesales y obligatorias.

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo el día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes. El tablón de anuncios en el que se expondrá el escalafón deberá estar en fácil acceso a los trabajadores. En el caso en el que los representantes de los trabajadores lo soliciten, estos tienen derecho a que la empresa les facilite una copia del escalafón provisional publicado, fechado y sellado.

Durante todo el mes de diciembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos así como sus representantes legales podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la Empresa cualquier anomalía que presentase el escalafón publicado y que a su juicio afectase o dañase sus legítimos derechos, ya sea tanto a título individual como colectivo con independencia del ejercicio de cuantas otras acciones legales le asistiesen. La empresa estará obligada a firmar y sellar la copia de la reclamación o impugnación formulada.

Contra el acuerdo denegatorio, de la empresa o contra el silencio de esta, el interesado o en su caso los representantes legales podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

Todos los meses de enero, las empresas presentarán los escalafones debidamente sellados y confeccionados ante la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para su aprobación y sellado o bien ante la Dirección Provincial de Sevilla del Instituto Nacional de Empleo, según expediente número 701/1981, de la Dirección Provincial de Trabajo de Sevilla, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 232 de fecha 9 de octubre de 1981.

Si lo solicitan los representantes de los trabajadores la empresa deberá necesaria y obligatoriamente hacer entrega a dichos representantes de los trabajadores que lo soliciten una copia del escalafón definitivo una vez haya sido presentado y sellado por el Servicio Andaluz de Empleo o por la Delegación Provincial de Empleo, en el plazo de quince días desde su recepción por la empresa.

Artículo 21.

Como quiera que el llamamiento al trabajo ha de efectuarse por riguroso orden de antigüedad en la categoría o especialidad laboral escalafonada, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, dejados de llamar por no corresponderle la llamada por su turno de antigüedad, continúan vinculados a la empresa en su relación

laboral de trabajadores fijos de trabajos discontinuos y su derecho a ser llamados cuando por tal turno les corresponda la llamada, pues su relación laboral se encuentra suspendida y/o interrumpida mientras tanto.

Los trabajadores fijos discontinuos que no se incorporen al trabajo al ser llamados por razón de encontrarse en situación de I.T. o por otras causas a ellos no imputables, conservaran su derecho a incorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez haya desaparecido la causa que en su momento impidió tal reincorporación de manera inmediata y desde ese mismo momento, siempre que por su número u orden de llamamiento en su categoría o especialidad o por su antigüedad en la empresa en el movimiento de escalafones le correspondiese estar trabajando.

Los trabajadores fijos discontinuos que estando trabajando pasen a la situación de I.T. cuando reciban el correspondiente alta médica tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata siempre que le correspondiese estar trabajando por su número de orden o especialidad escalafonada o por movimiento de escalafones.

En cuanto a la obligación de cotizar a la Seguridad Social del trabajador fijo discontinuo cuando este se encuentre en situación de I.T. hay que distinguir el supuesto del trabajador fijo discontinuo que estando trabajando pasa a una situación de baja médica en cuyo caso la empresa deberá cotizar y mantener en alta a dicho trabajador mientras se encuentre trabajando el /los siguiente/s trabajador/es que por orden de llamamiento en su categoría o especialidad o por su antigüedad en la empresa por el movimiento de escalafones le corresponda estar trabajando, del supuesto en el que estando parado el fijo discontinuo y en situación de baja médica se reanude la actividad en la empresa y sea llamado un/unos trabajador/es fijo/os discontinuo/os con menor antigüedad en la categoría o especialidad escalafonada o en la empresa para el movimiento de escalafones del que se encuentra en situación de I.T. en cuyo caso habrá que estar a lo que determina la legislación y la doctrina de los Tribunales al respecto.

Artículo 22.Trabajadores de Duración Determinada.

Son todos aquellos trabajadores que tal cual se define en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de alcanzar el objetivo de garantizar la estabilidad de las plantillas, dentro de los parámetros de actividad productiva irregular, las partes consideran que la elasticidad que proporciona el personal fijo-discontinuo se adapta perfectamente a las necesidades de la industria de este sector, y que es por tanto precisa la incentivación de esta modalidad de contratación frente a la contratación temporal.

Queda total y taxativamente prohibido bajo ningún concepto contratar a

trabajadores temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos trabajo discontinuo cualquiera que fuese la categoría o especialidad profesional de estos últimos, así como cesar a un solo fijo discontinuo en el trabajo, con independencia de su categoría o especialidad, y dejar a estos trabajadores temporales prestando servicios.

Es decir, que de cualquier modo, todo trabajador fijo discontinuo de la empresa tiene derecho a la ocupación efectiva de manera preferente sobre cualquier trabajador temporal.

Igualmente no se podrá contratar a trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, ni subcontratas laborales, mientras exista un solo trabajador o trabajadora fija discontinuo escalafonado en situación de inactividad, e igualmente estará prohibido que los mismos continúen prestando servicios una vez cesado un fijo discontinuo.

Como excepción hecha a lo establecido en los párrafos anteriores de preferencia del trabajador fijo discontinuo sobre el temporal, se podrán contratar a trabajadores temporales que sean profesionales de oficio o cerradores de latas en maquinas que no sean totalmente automáticas siempre que sean para trabajar en los trabajos propios de estas especialidades, ahora bien, ello solo será posible siempre y cuando estén trabajando todos los fijos discontinuos profesionales de oficio y/o cerradores de latas escalafonados y que sean de la misma especialidad del trabajador de duración determinada de nueva contratación.

Exactamente igual ocurrirá con la limpieza de las oficinas de la empresa según se establece para la nueva regulación de categorías profesionales de los trabajadores fijos discontinuos del grupo d) obreros establecidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

En el caso de que la empresa incumpla la prohibición establecida en este artículo, el /los trabajador/es fijo/os discontinuo/os preterido/os, es decir, el/los trabajador/es fijo/os discontinuo/os que correspondiéndole/s la llamada al trabajo según su antigüedad en su categoría o especialidad escalafonada o por su antigüedad en la empresa por el movimiento de escalafones y que tenga obligación y/o derecho a ser llamado al trabajo según el número de los contratados para dicho trabajo, tendrá derecho a una indemnización de 87,17 euros por día efectivo de trabajo dejado de llamar correspondiéndole el llamamiento computados de lunes a viernes. La cantidad que se pueda reclamar como indemnización según lo anteriormente establecido absorberá y compensará cualquier otra retribución que por falta de llamamiento le corresponda al trabajador fijo discontinuo por los mismos días.

Esta indemnización de 87,17 euros por día efectivo trabajado dejado de llamar computado de lunes a viernes se incrementará anualmente en el porcentaje de

subida salarial que cada año pacten las partes en el capítulo de retribuciones.

Artículo 23.Trabajadores Interinos.

Son aquellos trabajadores que se contratan por escrito para sustituir a un trabajador fijo o un trabajador fijo de trabajos discontinuos por motivos de una baja, excedencia o cualquier otra causa justificada de ausencias al trabajo.

En el contrato de interino ha de constar muy claramente el nombre y los dos apellidos del trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos al que se sustituye. Una vez se reincorpore a la actividad el trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos que en su día fue sustituido, el trabajador objeto del contrato de interino causará baja en la empresa automáticamente y sin ningún tipo de preaviso o indemnización.

Para sustituir a un trabajador fijo de trabajos discontinuos bajo esta modalidad de contrato, ha de estar trabajando en la empresa la totalidad de todas las categorías de los escalafones de la empresa, a excepción de los trabajos propios profesionales de oficio y de los cerradores de latas en maquinas que no sean totalmente automáticas.

El trabajador interino tendrá los mismos derechos y los mismos deberes que el trabajador fijo de trabajos discontinuos sustituido. Pero tanto en la discontinuidad en la interrupción del contrato de trabajo, como para las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio, solo podrá permanecer o incorporarse al trabajo cuando la totalidad de las diferentes categorías escalafonadas por orden de antigüedad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentren trabajando en la empresa. De manera que aunque se trata de sustituir a un trabajador fijo de trabajos discontinuos en las ausencias justificadas de este, sin embargo el derecho del sustituto a ser llamado al trabajo o permanecer en el mismo está por debajo de los derechos de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que por ser más antiguo en las empresas y en la categoría profesional, tienen preferencia a ser llamados y a permanecer en la empresa trabajando por orden riguroso de antigüedad en la categoría.

Artículo 24. Trabajadores a tiempo parciales.

Son aquellos trabajadores contratados para prestar servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas respectivamente inferiores a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

Artículo 25.

En tanto persistan las actuales circunstancias de paro y sobre todo mientras no se encuentren trabajando la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en una empresa, queda terminantemente prohibida esta modalidad de contratación a tiempo parcial excepto en aquellas actividades que no estén escalafonadas y que por su propia naturaleza sea en dos tercios inferiores a la jornada normal de la empresa.

Sin embargo en este caso concreto de estas actividades no escalafonadas que por su propia naturaleza sean en dos tercios inferiores a la jornada normal y habitual de la empresa, la contratación a tiempo parcial habrá de hacerse necesariamente con el trabajador fijo de trabajos discontinuos, que sea más antiguo en la empresa, de entre los dejados de llamar por no corresponderle la llamada por su turno de antigüedad, independientemente de su categoría y sin que nunca el trabajador fijo de trabajos discontinuos contratado a tiempo parcial pierda ninguno de sus derechos escalafonales ni su derecho a ser llamado por su número de orden del escalafón dentro de su categoría concreta.

Artículo 26. Movimiento de escalafones.

Cuando la sección de una categoría 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 categoría o especialidad escalafonada que no se encuentre trabajando. En este caso para realizar el llamamiento habrá que distinguir las categorías o especialidades escalafonadas en dos grupos, por un lado el compuesto por las categorías o especialidades escalafonadas de escogedores/as, alimentadores/as de máquina de relleno, deshuesadores, envasadores, rellenadores, faeneros/as, boteros/as relleno manual, operarios/as, monitores/as y las nuevas categorías de operarios y por otro lado el grupo compuesto por las categorías o especialidades escalafonadas de peones, peones ayudantes de fabricación, peón especialista, ayudante especialista, carretilleros, profesionales de oficio y las nuevas categorías de peón y especialista, de forma que el criterio del llamamiento será el de la antigüedad en cada uno de estos grupos según la actividad en la que se pretenda realizar dicho llamamiento sea de un grupo o de otro. Es decir el llamamiento se realizara en función de la antigüedad en el grupo al que pertenezca la categoría para la que se realiza el llamamiento y una vez que en su caso hayan sido llamados todos los trabajadores pertenecientes a las categorías integradas en el grupo para el que se realiza el llamamiento, la llamada se realizara según la antigüedad en la empresa; todo ello con independencia 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, mantenga todos sus derechos dentro de su categoría escalafonada.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior los trabajos propios de los profesionales de oficio y a los cerradores de latas en máquinas que no sean totalmente automáticas, si bien los trabajadores fijos discontinuos profesionales de oficio o cerradores de latas que no sean totalmente automáticas sí deberán ser llamados para realizar trabajos diferentes a su categoría por el movimiento de escalafones según las reglas de llamamiento anteriormente establecidas.

Exactamente igual ocurrirá con la limpieza de las oficinas de la empresa según se establece para la nueva regulación de categorías profesionales de los trabajadores fijos discontinuos del grupo d) obreros establecidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en virtud de la movilidad de escalafones en una categoría o especialidad distinta de la que se encuentran escalafonados, únicamente tendrá lugar hasta que la empresa realice el llamamiento al trabajo en la categoría o especialidad escalafonada a la que corresponden dichos trabajadores fijos discontinuos que se encuentren trabajando en una categoría o especialidad diferente a la suya y le corresponda el llamamiento en función de la movilidad de escalafones. Es decir, si por ejemplo si un escogedor /a se encuentra trabajando por la movilidad de escalafones en una categoría diferente a la suya y la empresa realiza algún nuevo llamamiento para el trabajo de escogedores/as, para ese trabajo de escogedores/as la preferencia será el de la antigüedad en la categoría o especialidad escalafonada aunque en el momento del llamamiento haya escogedores/as que por la movilidad de escalafones se encuentren trabajando en una categoría diferente a la suya.

Los trabajadores fijos 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 categoría.

La realización de actividades de categoría 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 el caso de que dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad en la empresa, tendrá preferencia para el llamamiento por el movimiento de escalafones el trabajador de más edad.

Artículo 27. Preaviso.

Se establece un preaviso de cinco días para las llamadas al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que habrá de hacerse por orden riguroso de antigüedad dentro de cada categoría o especialidad escalafonada.

En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un/os escalafonado/os sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad dentro de la

categoría profesional o especialidad escalafonada, el/los trabajador/es fijo/os de trabajos discontinuos que le/s corresponda por orden de antigüedad en la categoría o especialidad escalafonada, y que tenga obligación y/o derecho a ser llamado/os a dicho trabajo según el número de los trabajadores fijos discontinuos indebidamente llamados, tendrá derecho a una indemnización de 87,17 euros por día efectivo de trabajo dejado de llamar correspondiéndole el llamamiento computados de lunes a viernes. La cantidad que se pueda reclamar como indemnización según lo anteriormente establecido absorberá y compensará cualquier otra retribución que por falta de llamamiento le corresponda al trabajador fijo discontinuo por los días dejados de llamar.

Esta indemnización de 87,17 euros por día efectivo trabajado dejado de llamar computado de lunes a viernes se incrementará anualmente en el porcentaje de subida salarial que cada año pacten las partes en el capítulo de retribuciones.

Sin embargo el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa, o bien que se encuentra de alta en el Régimen Especial de Autónomos 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 en la otra empresa o en el Régimen Especial de Autónomos.

En cambio si le dan de baja en la Seguridad Social en la empresa donde estuviere trabajando, o bien se da de baja en el Régimen Especial de Autónomos solo podrá exigir su reincorporación en la empresa escalafonada, cuando dicha empresa efectúe la siguiente llamada y le corresponda por su número de escalafón tal reincorporación a la actividad de la empresa.

En todas estas situaciones el trabajador fijo de trabajos discontinuos conservará la totalidad de sus derechos escalafonales a todos los efectos.

También se establece un preaviso de tres días laborales para las paradas o interrupciones del trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos en los períodos de descenso de la actividad de las empresas o en los períodos de inactividad de dichas empresas. Preaviso para el cese de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que habrá de colocarse en el tablón de anuncios de las empresas. Si durante el período de preaviso, el índice de absentismo incluso justificado es igual o superior al 10% de la plantilla de la empresa, dicho cese de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos será automático sin necesidad de que se cumpla el tercer día laborable preavisado.

Sin embargo si por necesidades de programación económica o por necesidades de la propia naturaleza de la actividad de la empresa, llegado el día exacto de la interrupción de la relación laboral, hubiera de prolongarse un mayor tiempo la actividad de la empresa, el mismo preaviso inicial servirá y será suficiente y necesario para que dicha interrupción o cese de los trabajadores fijos de trabajos

discontinuos tenga lugar hasta cinco días laborables posteriores al tercer día laboral objeto del preaviso. Pero una vez transcurridos esos cinco días laborales prorrogados sin que la interrupción o cese de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos haya tenido lugar, será obligatorio un nuevo preaviso de tres días laborales para que el cese o interrupción de la relación laboral de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos tenga lugar, rigiendo a su vez todo lo que en el presente párrafo de este artículo se dice más arriba.

Tanto para las llamadas al trabajo como para los ceses o interrupciones de la relación laboral de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que a lo largo de la vigencia del Convenio efectúen las empresas según el diferente volumen de las cosechas de aceitunas o actividad de las empresas habrán de tenerse en cuenta las garantías sindicales que en el presente Convenio se reconoce a los miembros del Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

La empresa estará obligada a entregar a los representantes de los trabajadores que lo soliciten un listado firmado y sellado de los trabajadores llamados y/o cesados indicando nombre, apellidos, especialidad o categoría escalafonada, si bien dicha petición ha de realizarse en cada llamada o cese.

Artículo 28. Cese de los Trabajadores.

Todos los trabajadores que no perciban, diaria, semanal o mensualmente las partes proporcionales que le correspondan, tendrán derecho en el momento del cese a percibir dichas partes proporcionales que en su día no se les abonó en el plazo de cinco días hábiles desde dicho cese.

Artículo 29. Ingresos y Ascensos.

La admisión de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se verificará por riguroso orden de escalafón, debiendo las empresas darle preferencia en campañas sucesivas.

Las empresas no podrán admitir personal eventual ni personal interino, excepto para los trabajos propios de profesionales de oficios o cerradores de latas en maquina que no sean totalmente automáticas o personal de limpieza de las oficinas, distintos de los escalafonados, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en situación de paro por falta de trabajo o cualquier otra causa análoga.

Las empresas deberán de escalafonar a los conductores de carretillas transportadoras con tal denominación, aunque se acuerda expresamente dejar a opción de tales conductores de carretillas el figurar en el escalafón dentro de la categoría laboral que tenga adquirida o de la manera independientemente nominada que más arriba se dice.

Artículo 30. Reserva de Puestos de Trabajo.

La relación laboral quedará suspendida y en consecuencia continuará vigente, cuando un trabajador tanto fijo como fijo de trabajos discontinuos se encuentre en Incapacidad Temporal.

Artículo 31. Cambio de Titularidad en las Empresas.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de una empresa, mediante acto inter-vivos se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores de dicha empresa, tal cambio de titularidad. La comunicación habrá de efectuarse por conducto notarial y en dicho conducto notarial tanto el cedente como el cesionario han de reconocer la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores de la mencionada empresa. También se han de comprometer a responder durante tres años tanto el cedente como el cesionario de la totalidad de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Artículo 32. Expediente de Crisis.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente. En todo caso las empresas están obligadas con carácter previo a comunicar a los representantes legales de los trabajadores su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la Autoridad Laboral, con especificación de los términos en que vaya a plasmarlo.

Artículo 33. Trabajos con Incentivos.

Las empresas podrán establecer de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, para toda clase de trabajos sistemas de retribución con incentivos o a destajos. Las tarifas que se establezcan para cualquiera de las modalidades de trabajos con incentivos o a destajo habrán de calcularse de modo que al trabajador de normal capacidad y rendimiento correcto obtenga como mínimo un salario superior en un veinticinco por ciento al mínimo fijado para su categoría, de tal manera que las tarifas del trabajo a tarea se fijarán con arreglo a la media normal del rendimiento que en la práctica resulte en cada caso.

Cuando el trabajador concluya su tarea antes de agotar su jornada puede el empresario optar: porque abandone el lugar de trabajo o que continúe hasta cubrir su jornada. Si continuare trabajando, el tiempo invertido le será abonado, con los recargos señalados para las horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar los límites máximos que para el número de las horas extraordinarias señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

Habida cuenta de que las industrias aceituneras para los trabajos de deshuese a mano utilizan, en casos especiales, fruto enfriado en cámaras frigoríficas o con hielo, que determina una sensible disminución en su normal rendimiento, las

tarifas a aplicar se incrementarán en un diez por ciento cuando concurren dichas circunstancias.

En ningún caso podrá realizarse trabajos a destajos sin que esté acordado en este Convenio.

Las tarifas a que se refiere el presente artículo, expresadas con toda claridad, serán fijadas por las empresas en los tablones de anuncios y demás sitios visibles dentro de sus locales para que los trabajadores las conozcan y puedan calcular sin dificultad la retribución que en cada caso haya de corresponderle.

El valor del trabajo a realizar se determina de la forma siguiente:

El salario mínimo vigente incrementado con el veinticinco por ciento mínimo garantizado más los partes proporcionales de festivos y domingos, gratificaciones extraordinarias y se dividirá por el número de minutos de la jornada legal y de esta manera se obtendrá el valor minuto. En esta clase de trabajos con incentivos no se percibirá la prima de Convenio. Dicho valor minuto se multiplicará por el número de minutos asignados para cada tipo de trabajos, deducido de los rendimientos mínimos a jornal. Aun cuando esta modalidad está retribuida por tarea a tiempo, se da por entendido la obligatoriedad de permanecer en el puesto de trabajo durante toda la jornada efectiva del mismo.

Queda perfectamente definido que el hecho de que algún trabajador no consiguiera alcanzar en el transcurso de la jornada efectiva de trabajo realizada bajo esta modalidad el importe del salario mínimo garantizado, debe ser considerado como que dicho trabajador no ha estado desarrollando su trabajo con la debida diligencia y asiduidad, no teniendo derecho a percibir más que el importe correspondiente al tiempo invertido en la producción real obtenida.

No obstante, cuando por causa no imputable a descuido o negligencia de la Empresa, ajena a la voluntad del trabajador (falta de fluido, avería en máquina, espera de refuerzos o materiales, etc.) sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de su salario, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Las tarifas económicas se aplicarán para esta modalidad a todos los trabajadores sin distinción de edad ni de sexo.

A título meramente enunciativo y sin ser un *numerus clausus* los rellenos de especialidades serán los siguientes:

Relleno de Almendra Palmera.

Relleno de Almendra Palmera Mitad.

Relleno de Almendra Cortada Palmera.

Relleno de Pimiento y de Almendra.

Relleno de Alcaparras.

Relleno de Avellanas.

Relleno de Aceitunas.

Relleno de Almendra Tapón.

Relleno de Naranja.

Relleno de Limón.

Relleno de Cebollitas perlas.

Relleno de Anchoas.

Artículo 34. Envasado en Frasco de Cristal.

Sin perjuicio de la aplicación genérica de los preceptos contenidos en el artículo anterior para los trabajos con incentivos o a destajos, al envasado en frascos de cristal le serán de aplicación las siguientes peculiaridades.

Las medidas de tiempo, número de unidades y las tarifas aplicables se contienen en el Anexo V.

Cuando se trabaje a jornal se aplicaran los salarios contenidos en la tabla de retribuciones y si el pago es diario se abonará asimismo el importe de las pagas extraordinarias en sus partes proporcionales de acuerdo con dicho salario y no teniendo en cuenta ni la edad ni el sexo de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos a jornal serán en cada caso los de la tarifa consignada en el anexo número 4 por hora de trabajo, deducido a cada uno de ellos una quinta parte, o sea un veinte por ciento.

Cuando se trabaje por la sección de envasado con las tarifas consignadas con incentivos los monitores fijos de trabajo discontinuos percibirán igualmente el salario más el veinticinco por ciento de incentivo, más las partes proporcionales que les correspondiesen como trabajador y cuando se trabaje a jornal percibirán solamente el salario más las partes proporcionales, aun cuando en ambos casos por necesidades de las empresas tuvieran que cumplir algún cometido distinto al de su cargo en otra sección de la misma.

Las empresas quedan obligadas a poner en la pizarra colocada en un lugar bien

visible, el tipo de frasco número de aceitunas a colocar en cada una, tamaño y precios que les correspondan para el debido conocimiento de los trabajadores, como así mismo, indicaran los datos correspondientes si el trabajo fuese cambiado durante el día.

Las tarifas a que se hace mención en el Anexo número 5 comprenden el envasado de aceituna entera y de todas las variedades de relleno.

El envasado de almendra y pimienta se abonará con un 10% más de los precios de tarifa para el relleno de pimienta y para el envasado de almendra palmera y almendra palmera mitad se deducirán dichos precios en un 20% menos.

El envasado tipo Cocktail o «Filigrana» de dos y tres variedades de relleno se incrementarán en un 10% y para el de 4 o 5 variedades en un 20% igualmente de las tarifas de la modalidad de relleno de pimienta.

Las Empresas deberán organizar el trabajo de forma que el trabajador no sufra pérdida de tiempos en sus trabajos, para lo cual el abastecimiento de frutos, pimientos, otras materias y frascos le será efectuado bien en su puesto de trabajo o bien de forma que puedan aprovechar para abastecerse el tiempo y camino empleado para pesar sus tareas. Así mismo, el número de monitores o pesadores estará proporcionado al del número de trabajadores a controlar.

En cuanto al cambio de tamaño, frutos y tipos de frascos dentro de la jornada laboral, deberá evitarse que los mismos se realicen con frecuencia, procurando organizar el trabajo por grupos o sectores a fin de que se produzcan las menores paralizaciones posibles. De tal manera que cuando una mesa o grupo de mesas hayan finalizado el trabajo en su tamaño o en su frasco, deberá ser abastecida del nuevo tipo, sin esperar a la finalización de las restantes. En todo caso los cálculos del total a percibir por los trabajadores se hará en proporción a los tamaños del fruto y tipo de frascos, así como el tiempo invertido en cada uno de ellos de forma que resulte fácilmente comprensibles para los mismos.

Artículo 35. Jornada Laboral.

La jornada laboral será la siguiente:

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005, al 31 de diciembre de 2005, la jornada efectiva de trabajo en computo anual será de 1.821 horas efectivas de trabajo.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2006, al 31 de diciembre de 2006, la jornada efectiva de trabajo en computo anual será de 1.816 horas efectivas de trabajo.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007, al 31 de diciembre

de 2007, la jornada efectiva de trabajo en computo anual será de 1.812 horas efectivas de trabajo.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008, al 31 de diciembre de 2008, la jornada efectiva de trabajo en computo anual será de 1.808 horas efectivas de trabajo.

Al distribuirse en los horarios de las diferentes empresas del sector las horas efectivas de trabajo pactadas en el párrafo anterior, habrá de tenerse en cuenta que desde el 15 de junio al 31 de agosto la actividad de las empresas habrán de desarrollarse como máximo hasta las 15.00 horas.

La Jornada laboral efectiva de trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos será proporcional a las horas efectivas de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo con respecto a los días que por su derecho sean llamados al trabajo según el volumen de actividad de las diferentes empresas.

Se respetaran las jornadas laborales que tengan establecidas las empresas cuando dichas jornadas fuesen inferiores a las pactadas en el presente Convenio. Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que tengan tal naturaleza, de tal manera que el conjunto de derechos que se conceden a los trabajadores afectados por este Convenio nunca será inferior que el conjunto de derechos adquiridos con anterioridad por los trabajadores.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo para el periodo de jornada continuada regulado en el presente Convenio Colectivo, es decir, para el periodo en el que la actividad haya de desarrollarse como máximo hasta las 15.00 horas, así como en los casos en los que la jornada diaria continuada exceda de seis horas en los trabajos a turnos.

En aquellos casos en los que por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores la jornada continuada exceda de la establecida en el Convenio Colectivo, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el descanso de 15 minutos al que antes se ha hecho referencia cuando así se haya pactado entre empresa y representante de los trabajadores.

En aquellos casos en los que la empresa tenga acordado o concedido un periodo superior de descanso como tiempo efectivo de trabajo no le será de aplicación el derecho al que se hace referencia en este apartado.

Artículo 36. Vacaciones de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en la parte proporcional a 21 días laborables por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a viernes y a 25 días laborales por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a sábado.

El Devengo del periodo de disfrute de las vacaciones del año 2006 será el comprendido entre el mes en el que se firma las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2005, siempre y cuando haya al menos veinte días desde la fecha de la firma de dichas tablas salariales hasta el final del mes en cuestión en el que se procede a dicha firma, y el 14 de junio de 2006.

El devengo de las vacaciones será a razón de 0,085 días de vacaciones por día trabajado en jornada de lunes a viernes y de 0,084 días de vacaciones por día trabajado en jornada de lunes a sábado.

Como consecuencia de lo anteriormente establecido se procederá a modificar las tablas del salario día del trabajador fijo discontinuo de forma que a partir del mes especificado en el párrafo anterior en el que comienza el devengo de las vacaciones dejara de estar prorrateadas el abono de dichas vacaciones.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo aclararan con relación a dichas tablas salariales del salario día del trabajador fijo discontinuo que únicamente están haciendo referencia al salario día del trabajador fijo discontinuo de lunes a viernes y que dicho salario día del trabajador fijo discontinuo es diferente al del salario día a efectos de despido de un trabajador fijo discontinuo, ya que este se calcula teniendo en cuenta su retribución en computo anual inmediatamente anterior al despido.

Para el disfrute de las vacaciones del trabajador fijo discontinuo las partes acuerdan que parte del periodo de disfrute de vacaciones tendrá lugar en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre con la particularidad de que si tuviese devengadas 11 días laborables o más de vacaciones cuando la jornada sea de lunes a viernes o 13 días laborables o más de vacaciones cuando la jornada sea de lunes a sábado, al menos quince días naturales habrán de disfrutarse de forma continuada en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre correspondiendo a la empresa la concreción de la fijación de dicho periodo de disfrute de vacaciones en el mencionado periodo del 15 de junio a 15 de septiembre y el resto de días laborables que excedan de los que haya consumido en el disfrute de los quince días naturales de vacaciones serán fijados por la empresa en el periodo comprendido entre el final del disfrute de las vacaciones y el 14 de junio del año siguiente. Si por el contrario hubiera devengado menos de 11 días laborables de vacaciones en jornada de lunes a viernes o menos de 13 en jornada de lunes a sábado el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones

devengadas en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de forma continuada si bien la fijación del periodo de disfrute de vacaciones será facultad exclusiva de la empresa.

El día de comienzo del devengo de vacaciones será el del día 1 del mes en el que se proceda a la firma de las tablas salariales antes referenciadas y finalizará el 14 de junio del año siguiente

En años sucesivos el devengo de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos comenzara el 15 de junio y finalizara el 14 de junio del año siguiente.

El trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a conocer con dos meses de antelación el periodo de su disfrute de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Igualmente el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a formalizar una petición a la empresa sobre su preferencia para el disfrute de las vacaciones si bien la misma no es vinculante.

El trabajador fijo discontinuo mientras se encuentre de vacaciones no podrá reclamar a la empresa por los días que le correspondería estar trabajando si no tuviese derecho a disfrute de vacaciones.

La empresa podrá formalizar contratos de sustitución del trabajador fijo discontinuo que se encuentre de vacaciones respetando lo establecido en el art. 22 y 23 del Convenio Colectivo.

Artículo 37. Permisos Retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación

económica.

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

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 38. Horas Extraordinarias.

Ambas partes estiman que la recolección del fruto en verde, que es un producto perecedero y que normalmente la actividad de dicha recolección se realiza entre el 15 de septiembre y el día 15 de noviembre, requiere un proceso de trabajo que ineludiblemente ha de efectuarse en las 48 horas siguientes a su recepción. Como consecuencia de todo ello y siendo imposible regular la entrada de fruto diariamente procedente de los agricultores, las horas extraordinarias que se inviertan en dicho período de recolección y como consecuencia del proceso de aderezo, no se tendrán en cuenta para el computo de las horas extraordinarias máximas autorizadas ya que dichas horas tendrán la consideración legal de previsión de siniestro o de reparación de los mismos u otros daños extraordinarios y urgentes.

Ambas partes acuerdan expresamente dejar a cada caso concreto que el Comité de Empresa y la dirección de la misma definan lo que son horas extras estructurales.

Artículo 39. Rendimientos Mínimos a Jornal.

Se establecen los rendimientos mínimos a jornal que figuran en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Artículo 40.

Dada la mayoría absoluta de representatividad de ASEOGRA con respecto a todas las empresas del Sector, el texto articulado del presente Convenio vincula de tal manera a todas las empresas de dicho sector que ninguna de dichas empresas podrá cambiar el repetido texto articulado de este Convenio por ningún tipo de pacto, acuerdo o incluso Convenio, aunque se recalca que solo se hace referencia al texto articulado del Convenio. Se fundamenta este artículo en la seguridad jurídica ex. Art. 9 de la Constitución Española, dado que por las características y peculiaridades tan singulares del sector no es conveniente que las relaciones laborales entre empresas y trabajadores se regulen de manera diferente en las distintas empresas sino de la manera unificada que pactan las Centrales Sindicales y ASEOGRA, motivo por el cual el texto articulado de este Convenio no podrá ser cambiado por ninguna empresa del sector ni durante la vigencia del Convenio, ni sus prórrogas si las hubiere, ni durante la vigencia normativa ordenada por el art. 86-3 del Estatuto de los Trabajadores, sino solo y en todo caso, por el acuerdo colectivo entre los sindicatos de trabajadores y ASEOGRA cuando acuerden nuevos convenios a partir del 31 de diciembre del 2004.

Capítulo III. Cláusulas obligacionales.

Artículo 41. Retribuciones.

Se establece el -Anexo I- la tabla de salario base, participación en beneficios, primas de convenios, cómputo anual de las diferentes categorías profesionales y salario-día de los fijos, fijos de trabajos discontinuos y eventuales, así como el salario hora. Se establece -Anexo I (Bis)- el salario día del trabajador Fijo de Trabajos discontinuos y Eventuales, en jornada de 8 horas diaria de lunes a viernes si bien por las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se aclara que dicho salario día es diferente al salario día a efectos de despido del trabajador fijo discontinuo y/o eventual ya que este se calcula teniendo en cuenta la retribución anual inmediatamente anterior al despido.

Las tablas salariales anteriores son el resultado de aplicar las siguientes subidas salariales:

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005, al 31 de diciembre de 2005, la subida salarial será del 4% sobre las tablas salariales del anterior Convenio Colectivo para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2006, la subida salarial será la del IPC del año anterior vencido a 31 de diciembre más 0,5% sobre las tablas salariales del Convenio del año anterior.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007, hasta el 31 de diciembre de 2007, la subida salarial será la del IPC del año anterior vencido a 31 de diciembre más 0,5% sobre las tablas salariales del Convenio del año anterior.

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2008, la subida salarial será la del IPC del año anterior vencido a 31 de diciembre más 0,5% sobre las tablas salariales del Convenio del año anterior.

Una vez conocido los porcentajes a los que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, se reunirán las partes afectadas por este Convenio Colectivo, para confeccionar las tablas de este período para su posterior registro y publicación.

Prima de Convenio.—Se pagará exclusivamente por los días reales y efectivamente trabajados. Igualmente se abonará durante los días laborales del período de vacaciones. En las empresas en las que la jornada sea de lunes a viernes, el sábado se considera como día efectivamente trabajado.

Participación en beneficios.—Todo el personal afectado por este Convenio, percibirá por el concepto de Participación en Beneficio el 10% del salario base del anexo número 1 más la antigüedad.

El incremento en la tabla salarial del Convenio se abonará a los treinta días a partir de la firma del mismo., y los atrasos resultantes de la aplicación de todas las tablas que se acompañan en el anexo número 1, correspondientes a cada uno de los periodos de vigencia de este Convenio Colectivo, se abonarán en los tres meses siguientes a la firma del Convenio.

Artículo 42. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establece dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de Navidad, que se hará efectiva el 22 de diciembre y otra de verano y que se hará efectiva el 15 de julio. La cuantía de cada una será de un mes de salario base, más complementos de antigüedad y de participación en beneficios. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos percibirán dichas pagas extraordinarias en proporción a los días reales y efectivamente trabajados con su presencia física en las empresas. Queda terminantemente prohibido a la hora de hacer efectiva las dos pagas descritas más arriba ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Los trabajadores administrativos, subalternos, maestros cocedores, contra maestros encargados y capataces no percibirán horas extras durante el período de recolección, acordándose para compensarles de la realización de dichas horas extras durante la recolección, en la actividad propia de su categoría,

dos pagas extraordinarias consistente en un mes del salario base, más los complementos del párrafo I de este artículo.

Una se abonará el día 10 de abril y otra el 10 de octubre. Como contrapartida de esta compensación el número de horas extras en recolección de estos trabajadores no ha de exceder de 80 horas extras y las que rebasen dicha cifras se abonaran con los recargos legales correspondientes. Ambas partes son conscientes de que las horas extras de recolección tienen la naturaleza de prevención de siniestro o reparación de otros daños extraordinarios y urgentes y que en consecuencia no se tendrán en cuenta a efecto del computo del número máximo de horas extras autorizadas, teniendo el calificativo de horas coyunturales.

Artículo 43. Plus de Antigüedad.

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un plus de antigüedad calculado en dos trienios y un quinquenio. Cada trienio tendrá un valor del 5% del salario base de cada trabajador y el quinquenio tendrá el valor del 10% del salario base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operara para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 20% de su salario base, o lo que es lo mismo: ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.

No obstante y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 42 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este Convenio que pasara a ser disfrutado a título individual por cada trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, a mantener el sistema de cálculo de plus de antigüedad que existía antes de la firma de este Convenio y que consiste en dos bienios al 5% cada uno de su salario base y cuatro quinquenios al 10% cada uno de su salario base, si bien se establece un límite máximo que operara para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 50% de su salario base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo, a la firma de este Convenio podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos bienios y cuatro quinquenios.

Igualmente se reconoce los derechos adquiridos de los trabajadores que a continuación se detallan en la manera que se especifica:

1. Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban el

máximo posible hasta la fecha del plus de antigüedad, que ascendía al 60% de su salario base, o a dos bienios y cinco quinquenios, continuaran disfrutando como derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuaran percibiendo en concepto de plus de antigüedad y respecto al salario base que perciban en cada momento el mismo porcentaje del salario base que perciben actualmente.

2. Aquello trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban en concepto de plus de antigüedad el 50% de su salario base, o dos bienios y cuatro quinquenios, y este en tránsito de adquirir el último quinquenio continuaran percibiendo el mismo porcentaje de su salario base que perciban en cada momento en concepto de plus de antigüedad que perciben actualmente y consolidaran en el momento de su devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente están en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 60% de su salario base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cinco quinquenios.

En estos dos supuestos el plus de antigüedad nunca superara el 60% del salario base que en cada momento perciba el trabajador.

Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber estado 730 días de alta en la Seguridad Social en la empresa; Para el reconocimiento de cada trienio 1.095 días de alta en la Seguridad Social en la empresa; Y para cada quinquenio 1.825 días de alta en la Seguridad Social en la empresa, en todos los casos en la misma empresa.

En aquellas empresas que desde diciembre de 1995 hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no hayan abonado lo dispuesto en los párrafos anteriores que corresponda a cada trabajador en cada uno de dichos apartados, deberán computar los atrasos resultantes de su aplicación a partir del 1 de marzo de 2001.

Se realizara el abono de estos atrasos resultantes del párrafo anterior, con un pago inicial de 15.000 pesetas, salvo si la cantidad adeudada es inferior. Las cantidades resultantes si las hubiere, se abonaran prorrateadas por meses a los treinta días siguientes a la firma de este Convenio y hasta el 31 de diciembre del año 2004, con un mínimo de 15.000 pesetas mensuales, salvo que lo adeudado sea una cantidad menor.

Artículo 44. Empleo.

En relación con el artículo anterior y a cambio de la regulación allí contenida, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este Convenio y para el desarrollo de su actividad propia no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo

discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa. El límite anterior del 25% también afecta a las empresas de trabajo temporal y a todo tipo de subcontratas.

Artículo 45. Plus de Toxicidad.

Las trabajadoras/as que en su trabajo tengan un contacto directo con el piri-piri y el jalapeño tendrán un derecho de plus por trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos por hora de trabajo que consiste en sumar a dicha hora de trabajo el 10% del valor hora del salario base, antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 46. Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad que asciende al 25% del salario base más la antigüedad para las horas trabajo comprendidas entre las 22.00 horas de la noche y 6.00 horas de la mañana.

Artículo 47. Gratificación por continuidad.

Los trabajadores que pasen a la situación de jubilación, cualquiera que sea la fecha que tenga lugar, percibirán los complementos por gratificación de Navidad y de Verano, correspondiente al año que se jubile el trabajador.

Además los que se jubilen voluntariamente a los 65 años o con edad inferior a esta, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005, al 31 de diciembre de 2005, las cantidades siguientes.

— Los que hayan prestado 20 años de servicio. 1.002,84 euros.

— Los que hayan prestado más de 25 de servicio 2006,29 euros.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos percibirán las mismas cuantías fijadas anteriormente, pero para el cómputo del tiempo de servicio en la empresa se sumaran todos los periodos trabajados, hasta su jubilación y dicha suma se dividirá por 365 días, obteniendo con ello los años completos para el pago de dicha gratificación. Si resultase de esta operación una fracción superior a 180 días, dicha fracción se computará como un año completo.

Los trabajadores podrán ejercer el derecho de opción para el cobro de esta gratificación, dentro de los 90 días naturales siguientes al cumplimiento de la edad que elijan.

Artículo 48. Jubilación Anticipada.

Las partes firmantes del presente Convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema de jubilación con el 100% de

los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir la edad de 64 años y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

En consecuencia en todos aquellos supuestos en que, libremente, tanto los trabajadores que cumplan 64 años de edad como los empresarios, acuerden la jubilación anticipada, obligatoriamente habrán de acogerse a las normas y regulaciones del Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, publicado en «Boletín Oficial del Estado» de 20 de noviembre de 1981, siempre y cuando el trabajador que cumpla 64 años de edad reúna los requisitos, salvo el de la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establece en las disposiciones reguladoras de la Seguridad Social. En todo caso el contrato de trabajo de los trabajadores jóvenes o de los trabajadores perceptores del Seguro de Desempleo que sustituya al trabajador de 64 años jubilado habrá de ser de la misma naturaleza al contrato de trabajo que se extingue por jubilación del trabajador.

Si el trabajador a jubilar de 64 años es fijo de plantilla se sustituirá por el trabajador fijo de trabajos discontinuos que le corresponda por su antigüedad y categoría, con un contrato de naturaleza fija. Siempre y cuando tales sustituciones sean permitidas por la Legislación Vigente y no cause ningún perjuicio ni para el trabajador ni para la empresa, respetándose la antigüedad al trabajador fijo de trabajos discontinuos.

Artículo 49. Jubilación.

De conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la empresa en el plazo de los tres meses anteriores al día en el que el trabajador en cuestión haya adquirido la edad de jubilación transforme un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida o fijo de trabajos discontinuo o bien en el mismo periodo contrate a un nuevo trabajador a un nuevo trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo de cotización que se fije en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o norma que lo sustituya y cumpla todos los requisitos exigidos en la legislación de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 50. Viajes y Desplazamientos.

En los viajes y desplazamientos que con motivo del trabajo efectúen los trabajadores a localidades distintas a su residencia, se abonaran 17,35 euros de dieta si pernocta en su domicilio y 29,64 euros si lo hiciese fuera, para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo. Para el resto de los periodos de vigencia del Convenio Colectivo estas cantidades se incrementarían en el mismo porcentaje de subida salarial que las partes han pactado para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 51. Premios.

Se establecen unos premios anuales para estimular la especial dedicación de los trabajadores fijos de plantilla de las empresas para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2005, al 31 de diciembre de 2005, en las siguientes cuantías:

- Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo: 52,16 euros
- Oficial de 1.ª y 2.ª Administrativo: 39,12 euros.
- Auxiliar Administrativo: 26,35 euros
- Trabajadores Fijos ambos sexos: 25,31 euros

Para el resto de los periodos de vigencia del Convenio Colectivo estas cantidades se incrementarían en el mismo porcentaje de subida salarial que las partes han pactado para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

El importe de estos premios deberá abonarse coincidiendo con el comienzo de las vacaciones anuales, perdiendo el percibo de los mismos por haber incurrido en faltas graves o muy graves a juicio de la dirección de la empresa.

Las Empresas dentro del período de vigencia de este Convenio podrán extender este sistema de premios al resto de su personal.

Artículo 52. Garantías Sindicales.

Los miembros de Comités de Empresa y los Delegados de Personal gozaran de las siguientes Garantías Sindicales:

Primero. Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes

Delegados de Personal.

Segundo. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación legal.

Tercero. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Cuarto. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Número de trabajadores en la Empresa disponibles	Horas
Hasta 100.	20 horas
De 101 a 250.	25 horas
De 251 a 500.	35 horas
De 501 en adelante.	40 horas

Quinto. Los Delegados de Personal o los miembros de Comités de Empresa acumularan el número de horas de que disponen individualmente siendo el total retribuido hasta el límite de la suma total de las horas acumuladas. Dicha acumulación se comunicará en cada centro de trabajo antes de ser utilizadas las horas disponibles mensualmente.

Sexto. Las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo están capacitadas para extender a sus delegados de personal o miembros de comités certificaciones justificativas de las salidas de los centros de trabajo para las funciones de representación de los trabajadores en dicho centros de trabajo.

Séptimo. El Delegado de personal o miembro de comité de empresa que sea trabajador fijo de plantilla en la mencionada empresa, tendrá prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

Octavo. El Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo de trabajo discontinuo en la Empresa, tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las

discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad, en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectuó la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

Noveno. Caso de que exista más de un Delegado de Personal o más de un Miembro de Comité de Empresa dentro de una especialidad o categoría de trabajadores fijos de trabajo discontinuos, todos tendrán preferencia sobre el resto de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de esa especialidad a ser llamado al trabajo los primeros y a cesar en las discontinuidades del trabajo los últimos y de entre todos los Delegados de Personal o de entre todos los miembros de Comités de Empresas de esa especialidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos tendrán siempre más preferencia el delegado de personal o el miembro de Comité de empresa que sea más antiguo en la empresa.

Décimo. Las partes firmantes del presente Convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores validos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

Undécimo. ASEOGRA admite la conveniencia de que todas sus empresas afiliadas a su organización consideren a los Sindicatos debidamente implantados en su sector y en sus plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresas.

Duodécimo. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Decimotercero. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato de los firmantes del presente Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Decimocuarto. Las Empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Decimoquinto. Las Centrales Sindicales, firmantes del presente Convenio, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera

interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Decimosexto. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos firmantes del presente Convenio y debidamente implantados en la Empresa, podrán insertar comunicaciones a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Decimoséptimo. En aquellos Centros de trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, posean en dichos Centro de Trabajo una afiliación superior al 15% de la plantilla de la Empresa, la representación del Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarla ante la misma de modo fehaciente, reconociendo este acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical habrá de ser trabajador activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Funciones del Delegado Sindical.

Decimoctavo. Los Delegados Sindicales representarán y defenderán los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

Decimonoveno. Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Vigésimo. Los Delegados Sindicales tendrán acceso a la misma información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Vigésimo primero. Poseerán los Delegados Sindicales los mismos derechos y las mismas garantías sindicales que las reconocidas en el presente Convenio a los Delegados de Personal y a los miembros de Comités.

Vigésimo segundo. Los Delegados Sindicales serán oídos por las Empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivos que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

Vigésimo tercero. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representa.

b) En materia de reestructuraciones de Plantillas, regulaciones de Empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

Vigésimo cuarto. Los Delegados Sindicales serán informados por sus afiliados en todas aquellas materias que fueren de su incumbencia, podrán recaudar cuotas de dichos afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Vigésimo quinto. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados del Sindicato y a los trabajadores en general la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado Sindical un tablón de anuncio que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Vigésimo sexto. En materia de reuniones, trabajadores y empresarios, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Vigésimo séptimo. En aquellos centros de trabajo en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Vigésimo octavo. Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Vigésimo noveno. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicato del Delegado Sindical a que se refieren estos apartados, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de cuenta corriente o

libreta de ahorro a la que se deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

Trigésimo. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desarrollo del mismo.

Artículo 53. Cláusula de acoso sexual.

Para evitar acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la Empresa, se establecen las siguientes medidas:

A).—La empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito.

B).—La comisión Paritaria velará por el exacto cumplimiento de los derechos en el centro de trabajo, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación La Legislación vigente en cada momento.

Artículo 54. Faltas y Sanciones.

Cuando fuese llamado un trabajador por la empresa para imputarle una infracción o imponerle una sanción, deberá estar presente a requerimiento del interesado un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Régimen disciplinario:

Faltas:

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

Graduación de las faltas.

1. Se consideraran faltas leves:

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

2. Se consideran faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.
- c) Falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerara como falta muy grave.

- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

- e) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador/a, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y en general bienes de la empresa para uso propio.
- i) La embriaguez no habitual en el trabajo.

j) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

3. Se considera faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa de forma voluntaria.

d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.

f) El quebrantamiento y violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo así como el abuso de autoridad.

h) La negligencia o imprudencia que origine accidente grave.

i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

k) La inobservancia de los servicios de mantenimientos en caso de huelga.

l) El acoso sexual.

m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h).

n) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal y amonestación escrita.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años, traslado forzoso a otra localidad, despido disciplinario.

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

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

Anexo II

Artículo 1. Principios de Ordenación.

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

No obstante lo anteriormente manifestado a partir de enero de 2005, las categorías profesionales del grupo D) de obreros de los trabajadores fijos discontinuos será un «númerus clausus», es decir la empresa única y exclusivamente podrá escalafonar las categorías establecidas en el presente Convenio Colectivo para este grupo profesional, si bien ello no será de aplicación para aquellos casos en los que habiéndose impugnado algún escalafón del año 2005 dicha impugnación haya sido desestimada por algún Juzgado de lo Social mediante algún tipo de sentencia aunque dicha sentencia no sea firme al día de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Es decir, las normas de este Convenio Colectivo referentes a las categorías profesionales de los trabajadores fijos discontinuos del grupo D) obreros serán de aplicación a los escalafones de trabajadores fijos discontinuos del año 2005 que hayan sido impugnados por los representantes de los trabajadores o por los trabajadores salvo que dicha impugnación haya sido desestimada mediante algún tipo de sentencia judicial dictada por algún Juzgado de lo Social aunque dicha

sentencia no sea firme al día de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

A los escalafones del año 2005 que no hayan sido impugnados por los representantes de los trabajadores o por los trabajadores al día de la fecha de la firma del Convenio Colectivo le será de aplicación las normas del Convenio Colectivo vigente con anterioridad al día 31 de diciembre de 2004.

Por tanto a partir del año 2005 las categorías profesionales respecto al personal no incluido en el grupo D) de Obreros no sufrirán ningún tipo de modificación, es decir, dichas categorías lo son a título meramente enunciativo manteniéndose la interpretación judicial que hasta el día de la fecha existen con respecto a las categorías del Convenio Colectivo siempre y cuando no sean las del grupo D) de obreros.

Por el contrario a partir de enero de 2005, y con la salvaguarda establecida en los párrafos anteriores, las categorías profesionales del grupo D) de obreros será un «númerus clausus», es decir la empresa única y exclusivamente podrá escalafonar las categorías acordadas en el presente Convenio Colectivo.

2. Si existe en la Empresa un Trabajador que realice en la empresa las funciones que corresponden a una categoría profesional superior a la suya, habrá de ser retribuido conforme a lo que corresponda en la empresa a dicha categoría.

Artículo 2. Grupos Profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se incluirán en algunos de los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos.
- b) Empleados.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

Artículo 3. Categorías Profesionales.

A) Técnicos. Este Grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes categorías profesionales:

1. Técnicos con Título superior:

- a) Director Técnico.
- b) Subdirector Técnico.

c) Técnico Jefe de Laboratorio.

d) Técnico.

2. Técnico con título de Grado Medio:

a) Ingenieros y Peritos.

b) Maestros Industriales.

c) Ayudante Técnico Sanitario.

d) Maestro de Enseñanza.

e) Graduados Sociales.

f) Asistentes Sociales.

3. Técnicos no Titulados:

a) Contramaestres o Jefes de Taller.

b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).

c) Auxiliares de Laboratorio.

d) Aspirantes de Laboratorio.

B) Empleados: Este Grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes categorías profesionales:

1. Administrativos:

a) Jefe de Primera.

b) Jefe de Segunda.

c) Oficial de Primera.

d) Oficial de Segunda.

e) Auxiliar.

f) Aspirante.

2. Personal Mercantil:

a) Viajante.



b) Corredor de plaza.

c) Dependiente.

3. Técnicos de Oficina:

a) Delineante Projectista

b) Delineante.

c) Calcador.

C) Subalternos. Este Grupo comprende las siguientes categorías:

a) Encargado General.

b) Encargado de Sección.

c) Listero.

d) Conserje.

e) Ordenanza.

f) Capataz de peones.

g) Basculero pesador.

h) Guarda jurado.

i) Guarda o sereno.

j) Cobrador.

k) Portero.

l) Telefonista.

m) Botones.

n) Personal de Limpieza.

D) Obreros. Este grupo comprende las actuales categorías o especialidades:

a) Profesionales de Oficio.

b) Ayudantes Especialistas.





c) Peón Ayudante de Fabricación.

d) Peones.

e) Aprendices.

f) Pinches.

g) Encargados de equipos.

h) Monitores.

i) Oficiales.

j) Especialistas.

k) Operarios.

A partir del 1 de enero de 2005, y con la salvaguarda establecida en el artículo 1 del Anexo II Principios de Ordenación, las categorías o especialidades del grupo D) Obreros que únicamente podrán escalafonar las empresas en sus escalafones de trabajadores fijos discontinuos serán las siguientes:

a) Profesionales de oficio: Maestro, Mecánicos (oficial segunda y tercera), Electricista (oficial segunda y tercera), oficiales de caldera, oficiales de autoclave, pintores, albañiles y carpinteros.

b) Oficial: Encargados de equipos o monitores/as, boteros/as y relleno manual.

c) Carretilleros.

d) Operarios/as.

e) Peón.

f) Especialista.

g) Encargados de equipos y monitores.

h) Etiquetadores/as.

i) Responsable de Oxidación.

j) Oficial de Balsa y/o depuradora.

k) Salmuerista

Definición de categorías profesionales:

Grupo A. Personal Técnico.

1. Técnico con Título Superior.

a) Director Técnico.—Corresponde al mismo la alta Dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.

b) Subdirector Técnico.—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a este en todas sus funciones.

c) Técnico Jefe de Laboratorio.—Es el que dirige en el laboratorio la labor de control e investigación, teniendo a sus ordenes como mínimo, tres técnicos.

d) Técnicos.—Son los que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con Título de Grado Medio.

Son aquellos que, en posesión del título expedido por centro Docente Oficial, realizan en las empresas las funciones propias del título que ostentan.

a) Ingenieros y Peritos.—Se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

b) Maestros Industriales.—Son aquellos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier índole.

c) Ayudante Técnico Sanitario.—Son aquellos que, en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas afectadas por este Convenio, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

e) Graduado Social.—Son aquellos, en posesión del correspondiente título, asesora a la empresa y a los trabajadores en materia laboral, de Seguridad Social y demás conexas.

f) Asistentes Sociales.—Son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejercen en la empresa funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador y estudio del medio familiar en que viven, aconsejando la forma en que puede mejorarse tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean del tipo laboral o familias.

3. Técnicos no titulados.

Comprende el personal que, sin título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

a) Contramaestre o Jefe de Taller.—Son los que, teniendo conocimiento de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediatas de un Técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección en las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprenden la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen en esta categoría de maestros Cocedores de las Industrias Aceituneras.

b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).—Son aquellos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la Industria respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

c) Auxiliares de Laboratorio.—Son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etc., y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo B. Empleados.

1. Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, correspondiéndose a las siguientes categorías:

a) Jefes de Primera.—Son los empleados, previstos o no de poder que asumen la orientación y responsabilidad dentro de las empresas de varias secciones o negociados.

b) Jefes de Segunda.—Son los que tienen a su cargo previstos o no de poder la organización, distribución y realización de los trabajos de una Sección o negociado determinado.

Tendrán la categoría de Jefe de Primera los Inspectores de sucursales y los jefes de Contabilidad.

c) Oficiales de Primera.—Son los que, a las inmediatas ordenes de Primera o Segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otro requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia

iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a títulos enunciativos los corresponsales no sujetos a minutas directas por sus superiores; Empleados de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores a la misma, balance, etc., Cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transportes de mercancías.

d) **Oficiales de Segunda.**—Son los empleados que a las órdenes de sus superiores, desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomiendan, correspondientes a la sección o negociado a que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que le corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutas directas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) **Auxiliares.**—Son los empleados mayores de 18 años que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

f) **Aspirantes.**—Son los empleados mayores de 16 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los Auxiliares Administrativos. Al cumplirse los 18 años pasaran automáticamente a la categoría de Auxiliares.

2. Personal mercantil.

Tiene este carácter el que ejerce las actividades que a continuación se definen:

a) **Viajante.**—Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

b) **Corredor de Plaza.**—Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en la que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

3. Técnicos de Oficina.

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la Empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

a) **Delineante-Proyectista.**—Son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en que prestan sus servicios, proyectan

o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras o estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

b) Delineante.—Es el empleado Técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, calculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

c) Calcadore.—Son los empleados encargados de copiar por medio de papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, los calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

Grupo C. Subalternos.

a) Encargado General.—Es el que cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas secciones de la Industria encargándose de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

b) Encargado de Sección.—Son aquellos que, a las ordenes del encargado general, con conocimientos suficientes dirigen una sección o departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas, quedan incluidos en esta categoría, entre otros, el encargado de almacén o bodega, el encargado de faenas, y los encargados de secciones de boteros y relleno.

En estos almacenes no será necesario que haya un encargado por cada una de dichas secciones si el volumen e importancia de cada una de ellas no lo exigiere. Se presume que el volumen e importancia es de 30 personas.

c) Listeros.—Es el encargado de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias y ocupacionales o puestos, resumir las horas devengadas, repartir las papeletas de cobro, teniendo el mismo horario e iguales

festividades que el personal obrero del taller, departamento o sección en que ejerza su cometido.

En las empresas modestas en que existe listero, pero su función sea de poca amplitud por el reducido número de personal empleado, se le podrán encomendar otros cometidos.

d) Conserje.—Tendrán esta categoría los que, al frente de Ordenanzas, porteros, limpieza, etc., cuiden de la distribución del trabajo y del ornato o policía de las distintas dependencias.

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

f) Capataz de Peones.—Es el operario que, a las ordenes del encargado de su sección o almacén y con responsabilidad suficiente, tiene bajo su mando al personal de peones o grupos de estos para realizar los trabajos que les sean encomendados.

g) Basculero Pesador.—Es el operario que tiene como única misión la de pesar, hacer las notas de peso y registrar en los libros correspondientemente las operaciones que se hayan realizado durante el día.

h) Guarda Jurado.—Es el que realiza las funciones de orden y vigilancia cumpliendo su deber según las disposiciones legales que regulan el ejercicio de la misión que le está designada.

i) Guarda o Sereno.—Es el que realiza las funciones de vigilancia dentro del recinto de la empresa.

j) Cobrador.—Es el encargado de presentar las facturas o recibos en el domicilio de los clientes recogiendo de los mismos el importe correspondiente. Estas operaciones también pueden ser realizadas en ventanilla.

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

l) Telefonista.—Es el empleado (hombre o mujer), que tiene por única misión estar al cuidado del servicio de una centralita telefónica.

m) Botones.—Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18, encargado de cumplir recados dentro o fuera del local al que está adscrito. Al cumplir los 18 años pasará automáticamente a la categoría de Ordenanza.

n) Limpieza.—Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza y aseo de las oficinas, dependencias y locales de la empresa.

Grupo D. Obreros.

a) Profesionales de Oficio.

Maestros.—Son los trabajadores que teniendo bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de las Industrias, siendo los jefes del personal obrero. En las Industrias de poca importancia su trabajo no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de las Industrias.

En este grupo estarán incluidos entre otros, los denominados Maestros Toneleros. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar del maestro.

Oficial de Primera.—Es el trabajador que, dominando uno de los oficios propio de las industrias de las aceitunas, o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos general del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño o delicadeza.

Se consideran comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de maestros toneleros, ya que por sus conocimientos y practica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición clasificación de oficiales de primera el chofer de camión con carné de primera, el encargado de caldera o generador de vapor; y manipuladores de autoclaves.

Oficial de Segunda.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial primera. Se incluyen en este grupo entre otros al conductor de vehículo con carné de segunda.

Oficial de Tercera.—Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial. Se incluyen en este Grupo: los Tapadores de Botes en las Industrias Envasadoras; los Conductores de Carretillas y Tapadores con Maquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas comprendidas dentro de este Convenio, tales como Carpintero, Pintores, Albañiles, Electricistas, Cerrajeros,

Metalúrgicos en sus diferente especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la Industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales Primero, Segundo y Terceros.

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

b) Ayudante Especialista.—Son los operarios que, con un período de prácticas, realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Están incluidos en esta categoría, entre otros: los Tapadores en la Industria Aceitunera, el ayudante de Chofer y el Carretero.

c) Peón Ayudante de Fabricación.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a los de Ayudantes Especialistas y Oficiales, adquiriendo con la practica conocimientos para sustituirles accidentalmente.

Se incluyen en esta categoría, entre otros, los Barrileros, Tolveros, Abastecedores y Llenadores de Capachos.

d) Peón.—Es el operario mayor de 18 años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

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

f) Pinches.—Son los operarios de ambos sexos, mayores de 16 años y menores de 18, que realizan labores de características análogas a las que fijan para los peones y faeneros compatibles con las exigencias de su edad.

g) y h) Encargados de Equipos y Monitores.—Son los que, al frente de un grupo de Oficiales y Operarios, y bajo la dependencia correspondiente, trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas. Instruyen a los Operarios sobre el desarrollo del trabajo a efectuar, vigilando su presentación y calidad, y corrigiendo las deficiencias observadas.

i) Oficiales.—Son los trabajadores que, tras dos años de aprendizaje con una

práctica admitida como suficiente por las empresas, se dedican a oficios propios y complementarios de las Industrias afectadas por la presente Convenio. Existen dos categorías: en atención a su capacidad y rendimiento:

En esta definición se encuentran incluidas los Boteros, Envasadores, Tapadores, Etiquetadores, Pesadores, Partidores y los Alimentadores en Maquinas de Deshuese y Relleno de Aceitunas que utilicen elementos mecánicos automáticos.

j) Especialistas.—Son los Productores que, con la practica necesaria y sin constituir oficio determinado, realizan trabajos para los que se requieren especial adiestramiento.

Se incluyen en estas categorías los Escogedores, Deshuesadores y Rellenadores en las Industrias Aceituneras y Aspirantes a Boteros.

k) Operarios.—Son los trabajadores mayores de 18 años que realizan faenas de carácter general no comprendidas entre las que se especifican para la categoría profesional de Oficiales y Especialistas.

Artículo 4. Nueva regulación de categorías profesionales de los trabajadores fijos discontinuos del Grupo D) Obreros establecidas a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como criterios para el llamamiento de estas categorías.

Las presentes normas serán de aplicación a los escalafones de trabajadores fijos discontinuos del año 2005 que hayan sido impugnados por los representantes de los trabajadores o por los trabajadores salvo que dicha impugnación haya sido desestimada mediante algún tipo de sentencia judicial dictada por algún Juzgado de lo Social aunque dicha sentencia no sea al día firme al día de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

A los escalafones del año 2005 que no hayan sido impugnados por los representantes de los trabajadores o por los trabajadores al día de hoy le será de aplicación las normas del Convenio Colectivo vigente con anterioridad al día 31 de diciembre de 2004.

A partir del año 2005 las categorías profesionales respecto al personal no incluido en el grupo D) de Obreros no sufrirán ningún tipo de modificación, es decir, dichas categorías lo son a título meramente enunciativo manteniéndose la interpretación judicial que hasta el día de la fecha existen con respecto a las categorías del Convenio Colectivo siempre y cuando no sean las del grupo D) de obreros.

Por el contrario a partir de enero de 2005, y con la salvaguarda establecida los tres párrafos anteriores, las categorías profesionales del grupo D) de obreros será un «númerus clausus», es decir la empresa única y exclusivamente podrá escalafonar las categorías acordadas en este Convenio Colectivo para este grupo

D) de obreros.

Los profesionales de oficios únicamente podrán ser: Maestros, Mecánicos, Electricistas, oficiales de caldera, oficiales de autoclave, pintores, albañiles y carpinteros. Por otro lado y con la excepción hecha de los Mecánicos y de los Electricistas desaparecerá para las nuevas contrataciones de fijos discontinuos la distinción entre oficial primera, segunda y tercera, teniendo dicho profesional de oficio de nueva contratación consideración de oficial, y remuneración de oficial segunda.

No obstante lo anteriormente manifestado las nuevas contrataciones de Mecánico y electricista sí podrán escalafonarse con las categorías de oficial segunda y de oficial tercera pero no con la categoría de oficial primera. Sin embargo aquellos trabajadores fijos discontinuos al día 31 de diciembre de 2004, que tengan la categoría de mecánico o de electricista si podrán ascender entre las distintas categorías de oficial segunda o primera propia de su especialidad.

Entre las nuevas contrataciones de fijos discontinuos mecánicos y electricistas a partir del 1 de enero de 2005, se podrá ascender de oficial tercera a oficial segunda.

El llamamiento al trabajo de las nuevas contrataciones a partir del día 1 de enero de 2005, de mecánicos y de electricistas, cada uno por separado, tanto como oficiales segunda como oficiales tercera será siempre posterior a la de los mecánicos y los electricistas, cada uno por separado, fijos discontinuos al día 31 de diciembre de 2004, con independencia de que dichos electricistas y dichos mecánicos, cada uno por separado, al día 31 de diciembre de 2004, tengan la consideración de oficial primera, segunda o tercera.

El llamamiento de los profesionales de oficio a 31 de diciembre de 2004, se realizará, con las particularidades anteriores, según la antigüedad en la categoría. Es decir, el llamamiento de mecánicos oficiales primera se realizara según la antigüedad dentro de la categoría entre los actuales oficiales primera mecánicos, el llamamiento de los oficiales mecánico segunda se realizara según la antigüedad dentro de la categoría de entre los oficiales segunda mecánicos y el llamamiento de los oficiales mecánicos tercera se realizara según la antigüedad dentro de la categoría entre los oficiales tercera mecánicos.

Una vez llamados todo el mecánico fijo discontinuo al 31 de diciembre de 2004, con independencia de su categoría como oficial primero, segundo o tercera, se realizará el llamamiento de los nuevos oficiales mecánicos segunda o en su caso de los nuevos oficiales mecánicos tercera según el trabajo sea el que corresponda a oficial segunda o a oficial tercera en la especialidad de mecánico y según la antigüedad en la categoría de oficial segunda mecánico o de oficial tercera mecánico.

Exactamente igual ocurrirá con los electricistas.

Igualmente y a modo de ejemplo el llamamiento del oficial de Autoclave se realizara según la antigüedad en la categoría de oficial de autoclave tanto para las anteriores contrataciones al 31 de diciembre de 2004, como para las nuevas contrataciones en esta categoría de oficial de autoclave a partir del 1 de enero de 2005.

En segundo lugar habrá un segundo grupo de categorías profesionales que será denominada como oficial cuya retribución es la que corresponde al oficial de la letra i del grupo D) obreros y en la que se incluyen los actuales encargados de equipos o monitoras/es, boteros/as y relleno manual. La denominación que dichas categorías tendrá en el futuro es la de oficial si bien pudiendo distinguir entre oficial encargados de equipos o monitores, oficial boteros y oficial relleno manual. En cuanto al llamamiento de las nuevas contrataciones de fijos discontinuos en estas categorías, dicho llamamiento será el de la antigüedad en la categoría sin distinguir entre contrataciones anteriores o posteriores al 1 de enero de 2005., es decir, si la empresa contrata un boteros/as nuevos/as dichos boteros/as entrara a trabajar después de los boteros/as fijos discontinuos al día 31 de diciembre de 2004, pero con preferencia en la actividad de boteros/as a cualquier otro trabajador fijo discontinuo al día de la firma del Convenio Colectivo.

No obstante lo anteriormente manifestado, si hubiera en la empresa algún trabajador fijo discontinuo que con una categoría diferente hubiera realizado con anterioridad los trabajos propios de alguna de estas categorías durante el tiempo suficiente para su aprendizaje según la complejidad de dicho trabajo tendrá preferencia para trabajar en los trabajos de esa categoría con preferencia al nuevo trabajador fijo discontinuo que a partir del 1 de enero de 2005, se escalafone en dicha categoría en cuestión.

En tercer lugar habrá una nueva categoría que se denominara carretilleros/as que a partir del día 1 de enero de 2005, únicamente se podrá denominar carretilleros/as para las nuevas contrataciones de fijos discontinuos en esta categoría. Así sí en la empresa existen escalafonados distintos tipos de carretilleros con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, y con categorías específicas diferentes el llamamiento se realizara según la antigüedad en la categoría específica de dicho carretillero, si bien las nuevas contrataciones de carretillero solo podrán escalafonarse como carretillero sin distinción de categorías específicas y solo podrán ser llamados una vez que se encuentren trabajando todos los carretilleros escalafonados a 31 de diciembre de 2004. En el llamamiento de las nuevas contrataciones de carretillero a partir de enero de 2005, habrá la particularidad de que la preferencia para el llamamiento al trabajo será la de la antigüedad en la categoría pero si en el momento del llamamiento hubiese algún trabajador fijo discontinuo que teniendo carné de conducir y el curso correspondiente de carretillero se encontrase parado, entonces sobre el

nuevo trabajador fijo discontinuo carretillero que la empresa contrate tendrá preferencia siempre para conducir la carretilla el mencionado o los mencionados fijos discontinuos que están parados y que tienen el carné de conducir y el correspondiente curso de carretilla.

Si se encontrasen trabajando todos los carretilleros escalafonados y los fijos discontinuos que se encuentren en posesión del carné de conducir y hayan realizado el curso de carretillero, la empresa podrá contratar o subcontratar con cualquier modalidad de contratación temporal algún/algunos trabajadores aunque haya trabajadores fijos discontinuos parados diferentes a los que se ha hecho referencia en este párrafo.

En cuarto lugar habrá otra categoría a denominada operarios/as. En dicha nueva categoría se incluirán los trabajos de las escogedores/as, alimentadores/as de máquina, deshuesadores/as, rellenadores/as de máquinas automáticas, envasadores/as, faeneros/as y operarios/as. Las categorías escalafonadas al 31 de diciembre de 2004, con la particularidad manifestada en los cuatro primeros párrafos del presente artículo cuarto (particularidad que es aplicable a todas las categorías escalafonadas de la empresa) seguirán como están. En cambio en el futuro ya no habrá para los nuevos trabajadores fijos discontinuos la posibilidad de distinguir entre escogedores/as, alimentadores/as de máquina, deshuesadores/as, rellenadores/as de máquinas automáticas, faeneros/as, envasadores/as y operarios/as sino que por el contrario la categoría será la de la operarios/as. El llamamiento para el nuevo trabajador fijo discontinuo que tendrá la denominación de operarios/as para realizar alguna de estas actividades será siempre posterior a los de las categorías de escogedores/as, alimentadores/as de máquina, deshuesadores/as, rellenadores/as de máquinas automáticas, faeneros/as, envasadores/as y operarios/as, boteros/as, monitores/as y relleno manual al 31 de diciembre de 2004, (las cuales serán llamadas según la antigüedad en la categoría para la que sean llamadas en primer lugar y según la antigüedad en la empresa en segundo lugar). En cambio para los trabajos de los fijos discontinuos escalafonados al 31 de diciembre de 2004, el llamamiento será por antigüedad en la categoría según se trate de trabajos de escogedores/as, alimentadores/as de máquina, deshuesadores/as, rellenadores/as de máquinas automáticas, faeneros/as, envasadores/as y operarios/as. Una vez se encuentren todos los trabajadores fijos discontinuos correspondientes a las categorías de escogedores/as, alimentadores/as de máquina, deshuesadores/as, rellenadores/as de máquinas automáticas, faeneros/as, envasadores/as, operarios/as, boteros/as, monitores/as y relleno manual así como los trabajadores fijos discontinuos correspondientes a esta nueva categoría cuya denominación es la de operarios/as el llamamiento será el de la antigüedad en la empresa en virtud de lo establecido en el art. 26 del Convenio Colectivo.

En quinto lugar habrá otra categoría denominada peón en la que se englobarían para el futuro el peón y el peón ayudante de fabricación. El llamamiento para el

trabajador fijo discontinuo nuevo a partir de la fecha 1 de enero de 2005, con la categoría de peón para realizar trabajos de peón será posterior al de los peones y peones ayudantes de fabricación (cuyo llamamiento será el de la antigüedad en la categoría) así como a los profesionales de oficio y carretilleros, peones especialistas y ayudantes especialistas todos anteriores al 31 diciembre de 2004, (cuyo llamamiento para estos casos se realizara según la antigüedad en la empresa) si bien dicho trabajador fijo discontinuo nuevo con la categoría de peón a partir del 1 de enero de 2005, para realizar los trabajos de peón tendrá preferencia sobre el resto de trabajadores fijos discontinuos que no tengan la mencionada categoría de peón, peón ayudante de fabricación, carretillero, profesional de oficio, peón especialista o ayudante especialista al día 31 de diciembre de 2004. Una vez estén trabajando todos los peones, ayudantes de fabricación, carretilleros, profesionales de oficio, peones especialistas ayudantes especialistas y los nuevos peones fijos discontinuos a partir del 1 de enero de 2005, el criterio del llamamiento será el de la antigüedad entre los de la empresa en virtud de lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

En Sexto lugar habrá otro grupo de categorías en la que se encontrarían el peón especialista y el ayudante especialista. A partir del 1 de enero de 2005, entrará a formar parte de una nueva categoría genérica de Especialista para las nuevas contrataciones.

Esta categoría es la que corresponde a la realización de trabajos que entrañan una cierta complejidad o aprendizaje y que no están caracterizadas por el esfuerzo físico.

El llamamiento se realizara dando preferencia al especialista y ayudante especialista al día 31 de diciembre de 2004, sobre el nuevo trabajador fijo discontinuo con la categoría de Especialista pero dicho trabajador fijo discontinuo especialista tendrá preferencia para realizar trabajos propios de su categoría escalafonada sobre el resto de trabajadores fijos discontinuos, con la salvedad de que este nuevo trabajador fijo discontinuo especialista no tendrá preferencia para el llamamiento si dicho trabajo es realizado o ha sido realizado con anterioridad por trabajadores fijos discontinuos con una categoría diferente y una vez haya transcurrido el tiempo necesario para su aprendizaje según la complejidad de dicha especialidad, ya que entonces si hubiera en la empresa algún trabajador fijo discontinuo que con una categoría diferente hubiera realizado dicho trabajo una vez transcurrido el tiempo necesario para su aprendizaje según su complejidad para el trabajo que pasa a ocupar el nuevo especialista deberá ser llamado con preferencia dicho trabajador fijo discontinuo al día 31 de diciembre de 2004, antes que el nuevo especialista.

Así por ejemplo si un trabajador fijo discontinuo tiene la categoría de peón o cualquier otra categoría y ha realizado con anterioridad un trabajo en una maquina que tiene una cierta complejidad una vez transcurrido el tiempo

necesario para su aprendizaje según la complejidad de la mencionada maquina, si la empresa escalafona un trabajador fijo discontinuo nuevo con la categoría de especialista para realizar el trabajo al que antes se ha hecho referencia en la mencionada maquina, tendrá siempre preferencia el trabajador fijo discontinuo o los trabajadores fijos discontinuos que con la categoría de peón o cualquier otra categoría han realizado en la empresa el mencionado trabajo una vez transcurrido el tiempo necesario para su aprendizaje según la complejidad del mencionado trabajo.

Si un trabajador fijo discontinuo tiene un complemento o una gratificación especial por su puesto de trabajo y como consecuencia del nuevo movimiento de escalafones pactados en el presente Convenio Colectivo haya de realizar su trabajo en otro puesto de trabajo diferente al que en principio le corresponde por su categoría, la empresa no tendrá que abonar dicho complemento o gratificación especial.

En séptimo lugar la empresa igualmente podrá escalafonar a partir del 1 de enero de 2005, las siguientes categorías:

Encargados de equipo o monitores, etiquetadora, responsable de oxidación, oficial de balsa y /o depuradora, salmuerista. La retribución salarial de dichas categorías es la de oficial de la letra i) del Grupo D) Obreros. El llamamiento en estas categorías será el de la antigüedad en la categoría sin distinguir en función de la fecha de contratación, pero al igual que en el caso anterior si hubiera en la empresa algún trabajador fijo discontinuo que con una categoría diferente hubiera realizado con anterioridad los trabajos propios de alguna de estas categorías una vez transcurrido el tiempo necesario para su aprendizaje según la complejidad de la categoría en cuestión tendrá preferencia para trabajar en los trabajos de esa categoría con preferencia al nuevo trabajador fijo discontinuo que a partir del 1 de enero de 2005, se escalafone en dicha categoría en cuestión.

Se especifica que el trabajo de etiquetadora está referido al diseño, confección, elaboración de las etiquetas.

En aquellos casos en los que de hecho algún trabajador fijo discontinuo al 31 de diciembre de 2004, viniese realizando los trabajos propios de una categoría diferente a la que tiene asignada, si la empresa contrata a un nuevo trabajador fijo discontinuo con la categoría que de hecho realiza dicho trabajador, en este caso el nuevo trabajador fijo discontinuo será llamado al trabajo con posterioridad al trabajador que de hecho realiza la actividad propia de la nueva categoría escalafonada.

En aquellos casos en los que la limpieza de las oficinas de la empresa no se encuentre escalafonada por el personal fijo discontinuo de la empresa, la mencionada empresa podrá subcontratar la realización de dicha actividad o

contratar a trabajadores con cualquier modalidad contractual temporal para realizar dicho trabajo de limpieza en las oficinas aunque haya trabajadores fijos discontinuos no trabajando.

Anexo III

A continuación se detallan los siguientes rendimientos mínimos obligatorios:

Estiba de bocoyes, radio de 52 metros: 125 bocoyes, tres peones en ocho horas, en patio plano.

Estiba en patios no planos: 100 bocoyes, cuatro peones en ocho horas.

Requerido. 1.000 bultos un peón en ocho horas, en condiciones normales.

Pintura de bocoyes: dos fondos y arcos: 60 bocoyes un peón en ocho horas en pintura plástica. 35 bocoyes en pintura de aceite.

Pintura de barriles: dos fondos y arcos: 125 barriles en pintura plástica y 90 en pintura de aceite, un peón en ocho horas.

Descarga de camiones de sal: cuatro peones, 5 toneladas en una hora.

Descarga de pimientos en sacos y vaciados: cuatro peones, seis toneladas en una hora.

Descarga de pimientos en caja: Cuatro peones, cinco toneladas en una hora.

Llenados de bocoyes en recolección: dos peones, seis bocoyes en una hora.

Medición y reenvasados: dos tapadores y cinco peones, treinta bocoyes en ocho horas.

Tapado de bocoyes: 16 en escogidos y 29 en recolección, un tapador en ocho horas.

Tapado de barriles, rellenos y pimientos. 45 barriles en ocho horas. 35 medios en ocho horas: un tapador.

Rebatido de bocoyes: 22 bocoyes en ocho horas, un tapador.

Rebatido de barriles: 60 barriles en ocho horas, un tapador.

Rebatido de medios bocoyes: 45 medios en ocho horas, un tapador.

Alimentación de tapices y clasificadoras: 15 bocoyes, sin desfondar, levantar ni apurar, un peón en ocho horas.



Cierre de bolsas de plástico en maquinas semiautomática: 3.500 bolsas una cerradora en ocho horas.



Deshueso en máquina manual

Manzanilla y Similares		Gordal	
Tamaños	Kilos de Huesos	Tamaños	Kilos de Hueso
180/200	21	70/80	35
200/220	20	80/90	33
240/260	18	90/100	33
280/300	17	100/110	31
300/320	16	110/120	31
340/360	15	120/130	29
380/400	14	130/140	27
400/420	12	140/150	25
		150/160	24
		160/180	22
		180/200	21
		200/220	20

Relleno de pimienta a mano

Manzanilla y Similares			Gordal		
Tamaños	Kg.	Plato 2Kg.	Tamaños	Kg.	Plato 2kg
180/200	27	13,5	70/80	53	26,5
200/220	25	12,5	80/90	51	25,5
240/260	22	11	90/100	49	24,5
280/300	19	9,5	100/110	46	23
300/320	16	8	110/120	42	21
340/360	15	7,5	120/130	40	20
380/400	14	7	130/140	38	19
400/420	13	6,5	140/150	35	17,5
			150/160	33	16,5
			160/180	29	14,5
			180/200	27	13,5
			200/220	25	12,5

Rellenos de especialidades distintas al pimienta

A continuación se indican los «rendimientos mínimos con incentivos» para estas modalidades de trabajo.

Almendra Palmera			Almendra Palmera Mitad		
Tamaños	Kg.	Plato 2Kg.	Tamaños	Kg.	Plato 2kg
200/220	62	31	200/220	46	23
240/260	54	27	240/260	40	20
280/300	50	25	280/300	36	18
300/320	44	22	300/320	32	16
340/360	36	18	340/360	23	14

Almendra Cortada			Pimiento y Almendra		
Tamaños	Kg.	Plato 2Kg.	Tamaños	Kg.	Plato 2kg
200/220	30	15	200/220	22	11
240/260	26	13	240/260	18	9
280/300	24	12	280/300	16	8
300/320	22	11	300/320	14	7
340/360	18	9	340/360	10	5

Alcaparras y Avellanas			Aceitunas, Almendra Tapón Naranja y Limón.		
Tamaños	Kg.	Plato 2kg.	Tamaños	kg.	Plato
200/220	32	16	200/220	24	12
240/260	30	15	240/260	20	10
280/300	28	14	280/300	18	9
300/320	26	13	300/320	16	8
340/360	22	11	340/360	12	6

Cebollitas Perla			Anchoas		
Tamaños	kg.	Plato 2kg.	Tamaños	kg.	Plato 2kg
200/220	32	16	200/220	26	13
240/260	28	14	240/260	22	11
280/300	26	13	280/300	20	10
300/320	24	12	300/320	18	9
340/360	20	10	340/360	14	7

Asimismo, para estas modalidades, cuando se trabaje a jornal, se establecen los rendimientos «mínimos sin incentivos» que se consignan a continuación:

<i>Almendra Palmera</i>			<i>Almendra Palmera Mitad</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>Kg.</i>	<i>Plato 2 Kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Kilos</i>	<i>Plato 2 Kg.</i>
200/220	50	25	200/220	36	18
240/260	44	22	240/260	32	16
280/300	40	20	280/300	28	14
300/320	36	18	300/320	26	13
340/360	28	14	340/360	22	11

<i>Almendra Cortada</i>			<i>Pimiento y Almendra</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg.</i>	<i>Plato 2kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg.</i>	<i>Plato 2Kg.</i>
200/220	24	12	200/220	16	8
240/260	20	10	240/260	14	7
280/300	18	9	280/300	12	6
300/320	16	8	300/320	10	5
340/360	14	7	340/360	8	4

<i>Alcaparras y Avellanas</i>			<i>Aceitunas, Almendra Tapón Naranja y Limón</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>Kg.</i>	<i>Plato 2kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg.</i>	<i>Plato</i>
200/220	26	13	200/220	18	9
240/260	24	12	240/260	16	8
280/300	22	11	280/300	14	7
300/320	20	10	300/320	12	6
340/360	18	9	340/360	10	5

<i>Cebollitas Perlas</i>			<i>Anchoas</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg.</i>	<i>Plato 2kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg.</i>	<i>Plato 2kg.</i>
200/220	26	13	200/220	20	10
240/260	22	11	240/260	18	9
280/300	20	10	280/300	16	8
300/320	18	9	300/320	14	7
340/360	14	7	340/360	10	5

De común acuerdo, empresas y trabajadores afectados por el relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimiento, establecen que para el próximo Convenio, una vez vista en la práctica la aplicación de estos rendimientos, si algunos de ellos fueren anormales, bien por exceso o por defecto, los mismos serán retocados para dejarlos lo más perfecto posible en interés de ambas partes.

Anexo IV

En relación con el artículo 34 del presente Convenio Colectivo referido a «Trabajadores con incentivo» a continuación se establece el número de minutos asignados a cada tipo de trabajo: deducidos del rendimiento mínimo obligatorio, exigido en el Anexo número 3.

Deshueso

<i>Gordal</i>		<i>Manzanilla y Similares</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por kg. de hueso</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Kg. de hueso</i>
70/80	12,5	180/200	21
80/90	13,5	200/220	22
90/100	13,5	240/260	24
100/110	14	280/300	25,5
110/120	14	300/320	28,5
120/130	15	340/360	30
130/140	16	380/400	32
140/150	17,5	400/420	37
150/160	18,5		
160/180	20		
180/200	21		
200/220	22		

Relleno de pimiento

<i>Gordal</i>		<i>Manzanilla y Similares</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Plato 2kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Plato 2kg.</i>
70/80	17	180/200	32
80/90	17,5	200/220	34,5

<i>Gordal</i>		<i>Manzanilla y Similares</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos minutos por Plato 2kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Plato 2kg.</i>
90/100	18	240/260	40
100/110	19	280/300	46
110/120	21	300/320	53,5
120/130	22	340/360	60
130/140	23	380/400	64
140/150	25,5	400/420	68,5
150/160	26,5		
160/180	30		
180/200	32		
200/220	34,5		

Especialidades

<i>Tamaños</i>	<i>Almendra Palmera tiempo en minutos Plato 2kg.</i>	<i>Almendra Palmera Mitad tiempo en minutos Plato 2kg.</i>	<i>Almendra Cortada tiempo en minutos Plato 2kg.</i>
220/220	14	19	30
240/260	16	22	34,5
280/300	17,5	24	37
300/320	20	26,5	40
340/360	24	32	48

<i>Tamaños</i>	<i>Pimiento y Almendra tiempo en minutos Plato 2kg.</i>	<i>Alcaparra y Avellana tiempo en minutos Plato 2kg.</i>	<i>Aceituna Almendra Tapón Naranja y Limón tiempo en minutos Plato 2kg.</i>
220/220	40	26,5	37
240/260	48	30	42,5
280/300	53,5	32	48
300/320	60	34,5	53,5
340/360	80	40	68,5

<i>Tamaños</i>	<i>Cebollitas Perlas tiempo en minutos Plato 2kg.</i>	<i>Anchoas tiempo en minutos Plato 2kg.</i>
220/220	26,5	34,5
240/260	32	40
280/300	34,5	42,5
300/320	37	48
340/360	42,5	60

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Ambas partes se comprometen a analizar la posible situación negativa que origina para los trabajadores fijos discontinuos de nuestro Sector la subcontratación de actividad en aquellos casos en los que haya trabajadores fijos discontinuos parados y las empresas subcontraten su propia actividad para que esta sea realizada por otras empresas.

Disposición adicional segunda.

En aquellos casos en los que la empresa haya acordado con los representantes de los trabajadores algún sistema de llamamiento, dicho acuerdo seguirá vigente salvo nuevo acuerdo con los representantes de los trabajadores, si bien el mencionado acuerdo habrá de adaptarlo al espíritu del nuevo llamamiento de escalafones pactado en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica a los efectos de proceder al estudio y actualización de las categorías profesionales.

Disposición adicional cuarta.

Todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2005.

Disposición adicional quinta.

Cláusula de inaplicación salarial en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en presente Convenio Colectivo, previo cumplimiento de todas y cada una de las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.
- b) Que previamente exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada.
- c) Acuerdo favorable de la parte social y empresarial de la Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo, por mayoría simple de la representación economía y de la representación social por separado.

La comunicación a la comisión paritaria se producirá como máximo hasta el 31 de enero por cualquier medio fehaciente a cada una de las partes de dicha comisión paritaria, siendo necesario acompañar a dicha comunicación el balance, la cuenta de resultados y la memoria económica de los últimos tres años, debidamente auditados, así como un plan de viabilidad e informe de los representantes legales de los trabajadores.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera de plazo.

La comisión paritaria resolverá en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de petición formulada por la empresa en cuestión.

En todo caso, el descuelgue solo afectara a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo para el año de vigencia del mismo. La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores así como los atrasos resultantes de la no aplicación de la subida salarial como aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuara como máximo dentro del periodo de tres años.

Una misma empresa no podrá descolgarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en el periodo de cinco años.

Disposición adicional sexta.

Las empresas entregaran a sus trabajadores de las categorías profesionales de Obrero, Subalterno y personal de laboratorio, las siguientes prendas de trabajo:

En verano: Pantalón, Camisa y Calzado.

En Invierno: Pantalón, Camisa, botas y chaqueta de abrigo adecuada a las condiciones climáticas existentes en el puesto de trabajo.

En ambos casos podrá sustituirse la camisa y el pantalón por un mono o babi previo acuerdo con cada trabajador o trabajadora o según sea costumbre en cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

En cuanto al personal de laboratorio la ropa a suministrar será la del babi característico de este personal de laboratorio y la de Zapatos adecuados a dicho laboratorio.

Tanto en verano como en invierno la entrega de prendas se hará como máximo antes de día 1 de julio y 1 de noviembre o en su caso en dichos días.

Los trabajadores fijos que ingresen en la empresa después de los meses acordados para la entrega de la ropa, recibirán esta en dicha fecha de ingreso. Así mismo los fijos de trabajos discontinuos que sean llamados al trabajo con posterioridad a la fecha de entrega de la ropa, se les suministrara en dicha fecha de llamamiento si no se les hubiere efectuado dicha entrega de la ropa con anterioridad.

El calzado deberá reunir las condiciones reglamentarias y vigentes u homologadas y de seguridad.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y a la limpieza de las prendas de trabajo que les hubiere sido entregado y utilizadas todos los días.

En lo no expuesto en este artículo, será de aplicación la normativa de Salud laboral o la costumbre en cada empresa.



Tabla salarial desde el día 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

	Sueldo o Salario Base	Participación en Beneficios	Prima	Anual
<i>Técnicos con Título Superior:</i>				
Directores Técnicos	996,64	99,66	convencional	15.348,20
Subdirectores Técnicos	996,64	99,66	convencional	15.348,20
Técnicos Jefes de Laboratorio	996,64	99,66	convencional	15.348,20
Técnicos	996,64	99,66	convencional	15.348,20
<i>Técnicos de Grado Medio:</i>				
Ingenieros y Peritos	866,65	86,67	convencional	13.346,48
Ayudantes Técnicos	866,65	86,67	convencional	13.346,48
Practicantes	866,65	86,67	convencional	13.346,48
Graduados Sociales	866,65	86,67	convencional	13.346,48
Asistentes Sociales	866,65	86,67	convencional	13.346,48
<i>Técnicos no Titulado:</i>				
Maestros Cocedores	719,01	71,90	174,18	14.744,72
Contramaestres	719,01	71,90	174,18	14.744,72
Analista (Of. Laboratorio)	676,44	67,64	169,72	13.941,92
Auxiliares Laboratorios	646,13	64,61	165,97	13.363,48
Aspirante Laboratorio hasta 18 años	395,16	39,52	272,00	10.218,88
<i>Empleados:</i>				
Jefe de Primera	785,17	78,52	310,16	17.540,96
Jefe de Segunda	785,17	78,52	266,33	17.015,00
Oficiales de Primera	684,68	68,47	280,07	15.411,24
Oficiales de Segunda	684,68	68,47	219,30	14.682,00
Auxiliares Administrativo	646,13	64,61	223,03	14.048,20
Auxiliares hasta 18 años	395,16	39,52	272,00	10.218,88
<i>Subalternos:</i>				
Encargados Generales	646,13	64,61	223,03	14.048,20
Encargados de Secciones	646,13	64,61	213,09	13.928,92
Capataces de Peones	646,13	64,61	203,00	13.807,84
Basculeros, Pesadores, Almaceneros	646,13	64,61	184,96	13.591,36
Guardas, Vigilantes, Conserjes	646,13	64,61	184,96	13.591,36
Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	646,13	64,61	184,96	13.591,36
Botones hasta 18 años	395,16	39,52	272,00	10.218,88
<i>Obreros:</i>				
Maestro	23,97	2,40	5,93	12.980,32
Oficiales de Primera	22,54	2,25	6,18	12.383,57
Oficiales de Segunda	22,54	2,25	5,89	12.296,86
Ayudantes Especialistas	22,17	2,22	5,98	12.153,77
Peones	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Encargados de Equipos y Monitores	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Boteros, Pesadores, Alimentadores de Maquinas Automáticas, etc.	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Escogedores, Deshuesadores, Rellenadores, Aspirantes a Boteros, Especialistas, etc.	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Operario o Faeneros	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Limpieza por día	21,52	2,15	6,46	11.991,29
Aprendices de 1.º y 2.º año	17,74	1,77	6,46	10.223,29
Aprendices de 3.º y 4.º año	17,74	1,77	6,46	10.223,29
Pinches de 16 y 17 años	17,74	1,77	6,46	10.223,29

Tabla de salario día fijo-discontinuo, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de agosto de 2005
 Tabla de salario duración determinada desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

% Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
<i>Maestro</i>								
Salario Base	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97
Domingos	4,55	4,55	4,55	4,55	4,55	4,55	4,55	4,55
Festivos	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22	1,22
P. P. Pagas Extras	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
P. Beneficios	3,50	3,67	3,85	4,20	4,55	4,90	5,25	5,60
P. Convenio	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93
Vacaciones	807,43	840,38	873,34	939,26	1.005,18	1.071,10	1.137,01	1.202,93
P. Vacaciones	2,95	3,07	3,19	3,43	3,67	3,91	4,15	4,39
Antigüedad	0,00	1,75	3,50	7,00	10,50	14,00	17,50	20,99
Salario de 274 días	47,37	49,41	51,46	55,55	59,64	63,73	67,82	71,90



% Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1/5 del sábado	10,06	10,49	10,93	11,80	12,67	13,54	14,40	15,27
Salario día	57,43	59,90	62,39	67,35	72,31	77,27	82,22	87,17
<i>Oficiales de primera</i>								
Salario base	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54
Domingos	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28
Festivos	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15
P. Pagas Extras	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94
P. Beneficios	3,29	3,46	3,62	3,95	4,28	4,61	4,94	5,27
P. Convenio	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18
Vacaciones	774,35	805,34	836,34	898,32	960,31	1.022,29	1.084,28	1.146,26
P. Vacaciones	2,83	2,94	3,05	3,28	3,50	3,73	3,96	4,18
Antigüedad	0,00	1,65	3,29	6,58	9,87	13,16	16,46	19,75
Salario de 274 días	45,21	47,14	49,05	52,90	56,74	60,59	64,45	68,29
1/5 del sábado	9,60	10,01	10,42	11,24	12,05	12,87	13,69	14,50
Salario día	54,81	57,15	59,47	64,14	68,79	73,46	78,14	82,79
<i>Oficiales de Segunda</i>								
Salario base	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54
Domingos	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28	4,28
Festivos	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15
P. Pagas Extras	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94
P. Beneficios	3,29	3,46	3,62	3,95	4,28	4,61	4,94	5,27
P. Convenio	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89
Vacaciones	767,10	798,09	829,09	891,07	953,06	1.015,04	1.077,03	1.139,01
P. Vacaciones	2,80	2,91	3,03	3,25	3,48	3,70	3,93	4,16
Antigüedad	0,00	1,65	3,29	6,58	9,87	13,16	16,46	19,75
Salario de 274 días	44,89	46,82	48,74	52,58	56,43	60,27	64,13	67,98
1/5 del sábado	9,53	9,94	10,35	11,17	11,99	12,80	13,62	14,44
Salario día	54,42	56,76	59,09	63,75	68,42	73,07	77,75	82,42
<i>Ayudantes Especialistas</i>								
Salario base	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17
Domingos	4,21	4,21	4,21	4,21	4,21	4,21	4,21	4,21
Festivos	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13
P. Pagas Extras	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85
P. Beneficios	3,24	3,40	3,56	3,88	4,21	4,53	4,85	5,18
P. Convenio	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98
Vacaciones	759,18	789,66	820,14	881,11	942,08	1.003,05	1.064,01	1.124,98
P. Vacaciones	2,77	2,88	2,99	3,22	3,44	3,66	3,88	4,11
Antigüedad	0,00	1,62	3,24	6,47	9,71	12,94	16,18	19,42
Salario de 274 días	44,35	46,24	48,13	51,91	55,70	59,47	63,25	67,05
1/5 del sábado	9,42	9,82	10,22	11,03	11,83	12,63	13,43	14,24
Salario día	53,77	56,06	58,35	62,94	67,53	72,10	76,68	81,29
<i>Peón</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08
Festivos	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
P.P. Pagas Extras	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
P. Beneficios	3,14	3,30	3,46	3,77	4,08	4,40	4,71	5,03
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	753,30	782,89	812,48	871,66	930,84	990,02	1.049,20	1.108,38
P. Vacaciones	2,75	2,86	2,97	3,18	3,40	3,61	3,83	4,05
Antigüedad	0,00	1,57	3,14	6,28	9,42	12,56	15,71	18,85
Salario de 274 días	43,76	45,60	47,44	51,10	54,77	58,44	62,12	65,80
1/5 del sábado	9,29	9,68	10,08	10,85	11,63	12,41	13,19	13,98
Salario día	53,05	55,28	57,52	61,95	66,40	70,85	75,31	79,78
<i>Encargados de Equipos y Monitores, Boteros, Pesadores, Alimentadores de Máquinas Automáticas, Etc.</i>								
Salario base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08
Festivos	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
P. Pagas Extras	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
P. Beneficios	3,14	3,30	3,46	3,77	4,08	4,40	4,71	5,03
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	753,30	782,89	812,48	871,66	930,84	990,02	1.049,20	1.108,38
P. Vacaciones	2,75	2,86	2,97	3,18	3,40	3,61	3,83	4,05
Antigüedad	0,00	1,57	3,14	6,28	9,42	12,56	15,71	18,85
Salario de 274 días	43,76	45,60	47,44	51,10	54,77	58,44	62,12	65,80
1/5 del sábado	9,29	9,68	10,08	10,85	11,63	12,41	13,19	13,98
Salario día	53,05	55,28	57,52	61,95	66,40	70,85	75,31	79,78



% Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
<i>Escogedores, deshuesadores, rellenos, aspirantes a boteros, especialistas, Etc.</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08
Festivos	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
P. Pagas Extras	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
P. Beneficios	3,14	3,30	3,46	3,77	4,08	4,40	4,71	5,03
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	753,30	782,89	812,48	871,66	930,84	990,02	1.049,20	1.108,38
P. Vacaciones	2,75	2,86	2,97	3,18	3,40	3,61	3,83	4,05
Antigüedad	0,00	1,57	3,14	6,28	9,42	12,56	15,71	18,85
Salario de 274 días	43,76	45,60	47,44	51,10	54,77	58,44	62,12	65,80
1/5 del sábado	9,29	9,68	10,08	10,85	11,63	12,41	13,19	13,98
Salario día	53,05	55,28	57,52	61,95	66,40	70,85	75,31	79,78
<i>Operarios o Faeneros</i>								
Salario base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08
Festivos	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
P. Pagas Extras	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
P. Beneficios	3,14	3,30	3,46	3,77	4,08	4,40	4,71	5,03
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	753,30	782,89	812,48	871,66	930,84	990,02	1.049,20	1.108,38
P. Vacaciones	2,75	2,86	2,97	3,18	3,40	3,61	3,83	4,05
Antigüedad	0,00	1,57	3,14	6,28	9,42	12,56	15,71	18,85
Salario de 274 días	43,76	45,60	47,44	51,10	54,77	58,44	62,12	65,80
1/5 del sábado	9,29	9,68	10,08	10,85	11,63	12,41	13,19	13,98
Salario día	53,05	55,28	57,52	61,95	66,40	70,85	75,31	79,78
<i>Limpieza por día</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08
Festivos	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
P. Pagas Extras	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71
P. Beneficios	3,14	3,30	3,46	3,77	4,08	4,40	4,71	5,03
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	753,30	782,89	812,48	871,66	930,84	990,02	1.049,20	1.108,38
P. Vacaciones	2,75	2,86	2,97	3,18	3,40	3,61	3,83	4,05
Antigüedad	0,00	1,57	3,14	6,28	9,42	12,56	15,71	18,85
Salario día de 274	43,76	45,60	47,44	51,10	54,77	58,44	62,12	65,80
1/5 del sábado	9,29	9,68	10,08	10,85	11,63	12,41	13,19	13,98
Salario día	53,05	55,28	57,52	61,95	66,40	70,85	75,31	79,78
<i>Aprendices de 1.º, 2.º, 3.º, y 4.º año, Pinches de 16 y 17 años</i>								
Salario base	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74
Domingos	3,37	3,37	3,37	3,37	3,37	3,37	3,37	3,37
Festivos	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91
P. Pagas Extras	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88
P. Beneficios	2,59	2,72	2,85	3,11	3,37	3,63	3,89	4,14
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	649,35	673,74	698,14	746,92	795,71	844,49	893,28	942,06
P. Vacaciones	2,37	2,46	2,55	2,73	2,90	3,08	3,26	3,44
Antigüedad	0,00	1,30	2,59	5,18	7,77	10,36	12,95	15,54
Salario día de 274	37,32	38,84	40,35	43,38	46,40	49,43	52,46	55,48
1/5 del sábado	7,93	8,25	8,57	9,21	9,85	10,50	11,14	11,78
Salario día	45,25	47,09	48,92	52,59	56,25	59,93	63,60	67,26

Tabla de salario día fijo-discontinuo, desde el 1 de septiembre de 2005 al 31 de diciembre de 2005

<i>Maestro</i>								
Salario Base	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97	23,97
Domingos	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17
Festivos	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
P.P. Pagas Extras	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81
P. Beneficios	3,41	3,58	3,75	4,09	4,43	4,77	5,11	5,45
P. Convenio	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93	5,93
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,70	3,41	6,81	10,22	13,63	17,04	20,44
Salario de 299 días	43,41	45,28	47,16	50,90	54,65	58,40	62,15	65,89
1/5 del sábado	9,14	9,53	9,93	10,72	11,51	12,29	13,08	13,87
Salario día	52,55	54,81	57,09	61,62	66,16	70,69	75,23	79,76



% Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
<i>Oficiales de Primera</i>								
Salario base	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54
Domingos	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92
Festivos	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06
P. Pagas Extras	4,52	4,52	4,52	4,52	4,52	4,52	4,52	4,52
P. Beneficios	3,20	3,36	3,52	3,85	4,17	4,49	4,81	5,13
P. Convenio	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03
Antigüedad	0,00	1,60	3,20	6,41	9,61	12,82	16,02	19,22
Salario de 274 días	41,42	43,18	44,94	48,48	52,00	55,53	59,05	62,60
1/5 del sábado	8,72	9,09	9,46	10,21	10,95	11,69	12,43	13,18
Salario día	50,14	52,27	54,40	58,69	62,95	67,22	71,48	75,78
<i>Oficiales de Segunda</i>								
Salario base	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54	22,54
Domingos	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92	3,92
Festivos	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06
P. Pagas Extras	4,52	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94
P. Beneficios	3,20	3,41	3,57	3,90	4,22	4,54	4,87	5,19
P. Convenio	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,62	3,25	6,49	9,74	12,98	16,23	19,48
Salario de 274 días	41,13	43,38	45,17	48,74	52,31	55,87	59,45	63,02
1/5 del sábado	8,66	9,13	9,51	10,26	11,01	11,76	12,52	13,27
Salario día	49,79	52,51	54,68	59,00	63,32	67,63	71,97	76,29
<i>Ayudantes Especialistas</i>								
Salario base	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17	22,17
Domingos	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86	3,86
Festivos	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04
P. Pagas Extras	4,45	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85	4,85
P. Beneficios	3,15	3,35	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11
P. Convenio	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98	5,98
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,60	3,19	6,38	9,58	12,77	15,96	19,15
Salario de 274 días	40,65	42,85	44,60	48,11	51,63	55,14	58,65	62,16
1/5 del sábado	8,56	9,02	9,39	10,13	10,87	11,61	12,35	13,09
Salario día	49,21	51,87	53,99	58,24	62,50	66,75	71,00	75,25
<i>Peón</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74
Festivos	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
P.P. Pagas Extras	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32
P. Beneficios	3,06	3,21	3,37	3,67	3,98	4,28	4,59	4,89
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,53	3,06	6,12	9,18	12,24	15,30	18,35
Salario de 274 días	40,11	41,79	43,48	46,84	50,21	53,57	56,94	60,29
1/5 del sábado	8,44	8,80	9,15	9,86	10,57	11,28	11,99	12,69
Salario día	48,55	50,59	52,63	56,70	60,78	64,85	68,93	72,98
<i>Encargados de Equipos y Monitores, Boteros, Pesadores, Alimentadores de Máquinas Automáticas, Etc.</i>								
Salario base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74
Festivos	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
P. Pagas Extras	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32
P. Beneficios	3,06	3,21	3,37	3,67	3,98	4,28	4,59	4,89
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,53	3,06	6,12	9,18	12,24	15,30	18,35
Salario de 274 días	40,11	40,26	40,42	40,72	41,03	41,33	41,64	41,94
1/5 del sábado	8,44	8,48	8,51	8,57	8,64	8,70	8,77	8,83
Salario día	48,55	48,74	48,93	49,29	49,67	50,03	50,41	50,77
<i>Escogedores, Deshuesadores, Rellenadores, Aspirantes a Boteros, Especialistas, Etc.</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74
Festivos	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01



% Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
P. Pagas Extras	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32
P. Beneficios	3,06	3,21	3,37	3,67	3,98	4,28	4,59	4,89
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,53	3,06	6,12	9,18	12,24	15,30	18,35
Salario de 274 días	40,11	41,79	43,48	46,84	50,21	53,57	56,94	60,29
1/5 del sábado	8,44	8,88	9,23	9,95	10,66	11,38	12,09	12,80
Salario día	48,55	50,67	52,71	56,79	60,87	64,95	69,03	73,09
<i>Operarios o Faeneros</i>								
Salario base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74
Festivos	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
P. Pagas Extras	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32
P. Beneficios	3,06	3,21	3,37	3,67	3,98	4,28	4,59	4,89
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,53	3,06	6,12	9,18	12,24	15,30	18,35
Salario de 274 días	40,11	41,79	43,48	46,84	50,21	53,57	56,94	60,29
1/5 del sábado	8,44	8,80	9,15	9,86	10,57	11,28	11,99	12,69
Salario día	48,55	50,59	52,63	56,70	60,78	64,85	68,93	72,98
<i>Limpieza por día</i>								
Salario Base	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52	21,52
Domingos	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74
Festivos	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
P. Pagas Extras	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32	4,32
P. Beneficios	3,06	3,21	3,37	3,67	3,98	4,28	4,59	4,89
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,53	3,06	6,12	9,18	12,24	15,30	18,35
Salario día de 274	40,11	41,79	43,48	46,84	50,21	53,57	56,94	60,29
1/5 del sábado	8,44	8,80	9,15	9,86	10,57	11,28	11,99	12,69
Salario día	48,55	50,59	52,63	56,70	60,78	64,85	68,93	72,98
<i>Aprendices de 1.º, 2.º, 3.º, y 4.º año, Pinches de 16 y 17 años</i>								
Salario base	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74	17,74
Domingos	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09
Festivos	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83
P. Pagas Extras	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56
P. Beneficios	2,52	2,65	2,77	3,03	3,28	3,53	3,78	4,04
P. Convenio	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46
Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Vacaciones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antigüedad	0,00	1,26	2,52	5,04	7,57	10,09	12,61	15,13
Salario día de 274	34,20	35,59	36,97	39,75	42,53	45,30	48,07	50,85
1/5 del sábado	7,20	7,49	7,78	8,37	8,95	9,54	10,12	10,71
Salario día	41,40	43,08	44,75	48,12	51,48	54,84	58,19	61,56

En relación con el trabajo con incentivos en las faenas de deshueso y relleno de aceitunas a mano, se dan a conocer los baremos de precios correspondientes al periodo de tiempo que a continuación se indica:

Tablas desde el día 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

Deshueso manual

<i>Manzanilla y Similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Baremo Valor Kilo</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Baremo Valor Kilo</i>
180/200	1,881	70/80	1,128
200/220	1,976	80/90	1,197
240/260	2,194	90/100	1,197
280/300	2,323	100/110	1,274
300/320	2,469	110/120	1,274
340/360	2,633	120/130	1,362
380/400	2,822	130/140	1,463
400/420	3,292	140/150	1,581
		150/160	1,646
		160/180	1,796
		180/200	1,881
		200/220	1,976

Relleno manual

<i>Manzanilla y Similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Valor plato 2 kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Valor plato 2 kg.</i>
180/200	2,926	70/80	1,490
200/220	3,161	80/90	1,549
240/260	3,591	90/100	1,612
280/300	4,158	100/110	1,717
300/320	4,938	110/120	1,881
340/360	5,267	120/130	1,976
380/400	5,643	130/140	2,079
400/420	6,078	140/150	2,258
		150/160	2,394
		160/180	2,725
		180/200	2,926
		200/220	3,161

Baremo tarifa unificada relleno de pimienta

<i>Manzanilla y Similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Valor plato 3,348</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Valor plato 1,683</i>	<i>Tamaños</i>
180/200	3,322	70/80	2,245
200/220	2,168	80/90	2,171
240/260	1,857	90/100	2,091
280/300	1,626	100/110	1,936
300/320	1,393	110/120	1,782
340/360	1,239	120/130	1,703
380/400	1,162	130/140	1,626
400/420	1,083	140/150	1,470
		150/160	1,393
		160/180	1,239
		180/200	1,161
		200/220	1,084

En los restantes baremos, no se han tenido en cuenta las deducciones reglamentarias para la seguridad social, que la Empresa deducirá de las presentes tarifas en las proporciones reglamentarias establecidas.

En relación con el trabajo con incentivos, en las faenas de relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimienta, se dan a conocer los baremos de precios.

Relleno de especialidades

<i>Tamaño de aceitunas por kilo</i>	<i>Rendimiento mínimo Kilo-fruto</i>	<i>Valor plato 2 kilos</i>	<i>Tamaño de aceitunas por kilo</i>	<i>Rendimiento mínimo Kilo-fruto</i>	<i>Valor plato 2 kilos</i>
<i>Almendra Palmera</i>			<i>Almendra Palmera Mitad</i>		
180/200	66	1,197			
200/220	62	1,274	200/220	46	1,717
240/260	54	1,463	240/260	40	1,976
280/300	50	1,581	280/300	36	2,194
300/320	44	1,796	300/320	32	2,453
340/360	36	2,194	340/360	28	2,822
<i>Almendra Cortada</i>			<i>Pimienta y Almendra</i>		
200/220	30	2,633	200/220	22	3,591
240/260	26	3,039	240/260	18	4,389
280/300	24	3,295	280/300	16	4,938
300/320	22	3,588	300/320	14	5,643
340/360	18	4,389	340/360	10	8,094
<i>Aicaparras y Avellanas</i>			<i>Aceitunas, Almendras Tapón, Naranjas, Limón</i>		
200/220	32	2,469	200/220	24	3,293
240/260	30	2,633	240/260	20	3,950
280/300	28	2,822	280/300	18	4,390
300/320	26	3,039	300/320	16	4,938
340/360	22	3,591	340/360	12	6,584
<i>Cebollitas Perlas</i>			<i>Anchoas</i>		
200/220	32	2,469	200/220	26	3,039
240/260	28	2,822	240/260	22	3,591
280/300	26	3,039	280/300	20	3,950
300/320	24	3,293	300/320	18	4,390
340/360	20	3,950	340/360	14	5,643

Baremo tarifa unificada relleno de especialidades

<i>Almendra Palmera</i>		<i>Almendra Palmera Mitad</i>	<i>Almendra Cortada</i>
Ficha: 0,957 eur.		Ficha: 1,917 eur.	Ficha: 2,973 eur.
<i>Tamaño</i>	<i>Peso del Plato</i>	<i>Peso del Plato</i>	<i>Peso del Plato</i>
200/220	1,554	2,284	2,191
240/260	1,370	2,010	1,917
280/300	1,233	1,826	1,727
300/320	1,096	1,645	1,644
340/360	0,913	1,369	1,370
<i>Almendra Palmera</i>		<i>Almendra Palmera Mitad</i>	<i>Aceitunas, Almendra Tapón, Naranja y Limón</i>
Ficha: 3,928 eur.		Ficha: 2,003 eur.	Ficha: 3,875 eur.
<i>Tamaño</i>	<i>Peso del Plato</i>	<i>Peso del Plato</i>	<i>Peso del Plato</i>
200/220	2,192	1,652	2,303
240/260	1,826	1,461	2,009
280/300	1,644	1,369	1,836
300/320	1,461	1,278	1,644
340/360	1,070	1,096	1,278
<i>Cebollitas Perlas</i>		<i>Anchoas</i>	
Ficha: 1,928,16 eur.		Ficha: 3,846 eur.	
<i>Tamaño</i>	<i>Peso del Plato</i>	<i>Peso del Plato</i>	
200/220	1,779	2,556	
240/260	1,369	2,192	
280/300	1,278	2,009	
300/320	1,187	1,826	
340/360	1,004	1,461	

Anexo V

Tablas Primero de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

Envasado de aceitunas en frasco de cristal

A continuación se fijan las tarifas correspondientes al periodo de tiempo antes indicado tomando como salario base el revisado según el art. N.º 40 y recogido en el anexo número I.

<i>Tamaño</i>	<i>N.º Aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 67 c.c. A-1</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
<i>Manzanilla entera</i>				
300/320	3X3+(1X2)	11	116	0,050
340/360	4X3	12	106	0,055
380/400	4X4	16	100	0,058
<i>Manz. Rell. de pimienta</i>				
280/300	5X2	10	123	0,047
300/320	6X2	12	102	0,057
340/360	7X2	14	95	0,061
380/400	5X3	15	93	0,062
400/420	5X3	15	93	0,062
<i>Tamaño</i>	<i>N.º Aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 100 c.c. 3 1/2 cylinder A-2</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
<i>Manzanilla entera</i>				
300/320	3X7	21	75	0,078
340/360	4X6	24	68	0,085
380/400	4X7	28	62	0,094
<i>Manz. Rell. de pimienta</i>				
280/300	2X9	18	73	0,080
300/320	2X10	20	66	0,088
	2X11	22	61	0,096
	2X12	24	56	0,104
340/360	2X11	22	61	0,096
	2X12	24	56	0,104
	2X13	26	55	0,106
	3X9	27	51	0,114



Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 155 c.c. Cylinder a-3	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manzanilla entera</i>				
200/220	2X11	22	64	0,090
240/260	3X8	24	59	0,099
280/300	4X8	32	49	0,119
300/320	4X8	32	49	0,119
340/360	4X9	36	44	0,132
<i>Manz.Rell. de pimiento</i>				
200/220	2X11	22	59	0,099
240/260	2X12	24	55	0,106
	2X13	26	50	0,116
	2X14	28	47	0,124
280/300	2X13	26	51	0,114
	2X14	28	47	0,124
	2X15	30	44	0,132
	3X9	27	50	0,116
	3X10	30	45	0,129
	3X11	33	42	0,138
300/320	2X15	30	44	0,132
	2X16	32	42	0,138
	3X10	30	46	0,127
	3X10+(4X1)	34	40	0,146
340/360	3X12	36	38	0,153
<i>Gordal entera</i>				
150/160	2X6	12	121	0,048
	2X7	14	104	0,056
	2X8	16	92	0,063
160/180	2X8	16	92	0,063
	2X9	18	83	0,070
200/220	2X10	20	74	0,079
<i>Rodajas de gordal, medias aceitunas</i>				
100/110	3X8	24	36	0,161
110/120	3X8	24	36	0,161
120/130	3X9	27	34	0,172
130/140	4X8	32	28	0,208
140/150	4X8	32	28	0,208
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 207 c.c. Cylinder I-7	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	4X8	32	52	0,112
240/260	4X8	32	50	0,116
280/300	4X9	36	39	0,149
300/320	5X9	45	35	0,166
<i>Manz. Rell. de Pimiento</i>				
180/200	2X13	26	50	0,116
200/220	2X14	28	47	0,124
	2X15	30	44	0,132
	3X10	30	45	0,129
240/260	2X16	32	41	0,141
	2X17	34	39	0,149
	3X11	33	41	0,141
	3X10	30	40	0,146
	3X12	36	38	0,153
	3X13	39	35	0,166
	3X13	39	35	0,166
280/300	4X10	40	35	0,166
	3X12+(4X1)	40	34	0,172
	3X14	42	33	0,176
	3X15	45	31	0,187
300/320	4X12	48	29	0,201
340/360	4X11+(5X1)	49	29	0,201
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Entera</i>				
100/110	2X6	12	117	0,050
120/130	2X7	14	103	0,056
	2X8	16	90	0,064



Tamaño	N.º Aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
130/140	2X8	16	91	0,064
	2X9	18	82	0,071
150/160	3X7	21	74	0,079
160/180	2X10	20	74	0,079
	3X8	24	66	0,088
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 250 c.c 8 paragon a-4	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Entera</i>				
80/90	3X4	12	125	0,047
	2X6	12	119	0,049
90/100	2X7	14	102	0,057
100/110	3X5	15	103	0,056
	4X4	16	98	0,059
110/120	2X9	18	82	0,071
120/130	2X9	18	82	0,071
130/140	2X10	20	74	0,079
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
100/110	2X8	16	79	0,074
110/120	2X9	18	71	0,082
120/130	2X9	18	71	0,082
130/140	2X9	18	71	0,082
	2X10	20	65	0,089
140/150	2X10	20	65	0,089
	3X7	21	63	0,093
	2X11	22	59	0,099
160/180	3X7+(4X1)	25	54	0,108
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	5X6+2	32	41	0,141
240/260	5X7+1	36	38	0,153
280/300	6X7+2	44	36	0,161
300/320	7X7+6	55	33	0,176
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
180/200	4X7	28	50	0,116
	4X8	32	44	0,156
200/220	5X6	30	47	0,124
	4X7+(5X1)	33	42	0,138
	5X7	35	40	0,146
	6X6+1	37	39	0,149
240/260	5X8	40	35	0,166
	5X8+1	41	35	0,166
	5X8+(6X1)	46	31	0,187
	5X7+(6X1)	41	35	0,166
	5X9	45	32	0,182
	6X8	48	30	0,193
280/300	5X7+(6X1)	41	35	0,166
	5X8+(6X1)	46	31	0,187
	5X9+1	46	31	0,187
	5X10+1	51	28	0,208
	6X8	48	30	0,193
300/320	6X9	54	27	0,215
	5X9	45	32	0,182
	5X9+(6X1)	51	28	0,200
	6X8	48	30	0,193
	6X8+1	49	30	0,193
	6X7+(7X1)	49	30	0,193
	6X8+(7X1)	55	27	0,215
340/360	6X8+(7X1)	55	26	0,224
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
Arbolito		Manz. Relle. Pimiento y otras especialidades Frasco de 358 c.c 12 paragon I-12	50	0,116
<i>Gordal Entera</i>				
80/90	3X6	18	84	0,070
	4X4+(3X1)	19	82	0,071
	4X5+1	21	75	0,078
90/100	4X4	16	97	0,060
	4X5+1	20	79	0,074
	4X4+(5X1)	21	75	0,078



Tamaño	N.º Aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
100/110	4X5+(3X1)	23	68	0,085
	4X6	24	66	0,088
	5X5	25	66	0,088
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
80/90	2x10	20	64	0,090
90/100	3x7	21	62	0,094
	2x9+(3x1)	21	61	0,096
100/110	2x11	22	58	0,100
	2x12	24	54	0,108
	2x10+(3x1)	23	56	0,104
	2x11+1	23	56	0,104
	2x12	24	54	0,108
	3x8	24	55	0,106
110/120	3x9	27	49	0,119
	4x7	28	48	0,122
	4x8	32	42	0,138
130/140	3x10	30	45	0,129
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	6x7+1	43	33	0,176
240/260	7x7+1	50	31	0,187
280/300	8x7+(6x1)	62	28	0,208
300/320	8x7+(6x1)	62	28	0,208
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
180/200	5x8+1	41	34	0,172
	5x8+2	42	34	0,172
	5x8+3	43	34	0,172
	5x9	45	31	0,187
	5x9+1	46	31	0,187
	6x8	48	30	0,193
	6x8+2	50	29	0,201
	5x10	50	28	0,208
	6x8+(5x1)	53	27	0,215
	6x9	54	26	0,224
240/260	6x9+1	55	26	0,224
	6x8+(6x1)	54	26	0,224
	6x8+(7x1)	55	26	0,224
	6x9+2	56	26	0,224
	6x9+(5x1)	59	24	0,242
	6x10	60	24	0,242
	6x10+(5x1)	65	22	0,264
	7x8+(5x1)	61	24	0,242
	7x8+(6x1)	62	23	0,253
	7x9	63	23	0,253
280/300	7x9+(6x1)	69	21	0,277
	7x10	70	21	0,277
	7x11	77	19	0,306
	8x10	80	19	0,306
	8x10+(1x7)	87	17	0,342
	8x11	88	17	0,342
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 487 c.c. Paragon L-16 a-5	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Entera</i>				
70/80	4x5+(3x1)	23	68	0,085
80/90	4x6	24	65	0,089
	5x5	25	63	0,093
90/100	5x5+(3x1)	28	57	0,102
100/110	5x5+(4x1)	29	57	0,102
	5x6	30	54	0,108
	5x5+(6x1)	31	52	0,112
130/140	5x6+1	31	52	0,112
	6x6+2	38	45	0,129
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
70/80	3x8	24	54	0,108
80/90	3x8+2	26	51	0,114
90/100	3x9	27	49	0,119
	3x8+(3x1)	27	49	0,119
	3x8	24	47	0,122



Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 487 c.c Paragon L-16 a-5	Frasco Hora	Precio Unidad
100/110	3x9+2	29	46	0,127
	3x10	30	44	0,132
	4x8	32	42	0,138
	5x6	30	45	0,129
	5x5+(4x1)	29	47	0,122
	3x10	30	44	0,132
	3x9+(4x1)	31	43	0,135
	4x8	32	42	0,138
	4x8+3	35	39	0,149
	4x9	36	38	0,153
120/130	4x8+(5x1)	37	37	0,157
130/140	5x8	40	34	0,172
	4x10	40	34	0,172
Manzanilla Entera				
200/220	7x8+2	58	22	0,264
240/260	8x8+3	67	20	0,291
280/300	9x8+3	75	19	0,306
Manz.Relle. de Pimiento				
180/200	6x9+(6x1)	60	24	0,242
	7x8+(6x1)	62	23	0,253
	7x9	63	23	0,253
	6x9+(5x1)+4	63	23	0,253
	6x10+5	65	23	0,253
	6x9+(5x1)+7	66	23	0,253
	6x10+6	66	22	0,264
	7x8+(6x1)+6	68	22	0,264
	7x9+(6x1)	69	21	0,277
	7x10	70	20	0,291
200/220	7x9+8	71	21	0,277
	7x8+(7x1)+9	72	21	0,277
	7x9+(6x1)+3	72	20	0,291
	7x10+3	73	20	0,291
	7x9+(6x1)+5	74	20	0,291
	7x9+(6x1)+9	78	19	0,306
	7x11+2	79	18	0,323
	7x10+(6x1)+11	87	18	0,323
	7x11+10	87	18	0,323
	8x9+(7x1)+11	90	17	0,342
240/260	8x10+10	90	17	0,342
	8x10+(7x1)+6	93	16	0,364
	8x11+(1x5)	93	16	0,364
		Frasco de 559 c.c 20 paragon L-20		
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
Manz. Relle. de Pimiento				
180/200	8x9+(5x1)	77	19	0,306
	8x9+(6x1)+2	80	18	0,323
	7x10+(6x1)+8	84	18	0,323
	8x9+(6x1)+8	86	18	0,323
	8x9+(7x1)+9	88	17	0,342
200/220	8x10+10	90	17	0,342
	8x10+(6x1)+7	93	16	0,364
	8x10+(6x1)+10	96	16	0,364
240/260	9x10+(7x1)+9	106	14	0,416
	9x10+(8x1)+9	107	14	0,416
Gordal entera				
70/80	6x5	30	53	0,110
80/90	5x5+(4x1)+1	30	53	0,110
	4x8	32	49	0,119
90/100	6x6+2	38	43	0,135
	6x5+(6x1)+1	36	46	0,127
100/110	6x6	36	45	0,129
	5x8	40	40	0,146
	6x6+2	38	44	0,132
	6x5+(4x1)	34	41	0,141
	5x8+1	41	40	0,146



Andalucía

Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportaciones de Aceitunas

BOP , 21 de octubre del 2005

Página 75 de 77

Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 559 c.c 20 paragon L-20	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Rellena de Pimiento</i>				
60/70	4x7	30	45	0,129
70/80	4x8	32	41	0,141
80/90	4x8	32	42	0,138
	4x8+2	34	40	0,146
	4x8+(3x1)	35	38	0,153
	4x8+(5x1)	37	36	0,161
90/100	5x8	40	34	0,172
	4x10	40	34	0,172
	4x11	44	30	0,193
	5x8+(3x1)	43	32	0,182
100/110	5x9	45	30	0,193
110/120	5x9+(3x1)	48	29	0,201
	6x8+(4x1)	52	26	0,224
120/130	6x8+(5x1)	53	26	0,224
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 9 Bucket	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manzanilla Entera</i>				
240/260	2x8=16			
	1x7=7			
	2x6=12			
300/320	1x5=5 40+8	48	35	0,166
	2x9=18			
	2x8=16			
	1x7=7			
	1x6=6 47+3	50	31	0,187
<i>Manzanilla Rellena de Pimiento</i>				
240/260	2x8=16			
	2x7=14			
	2x6=12			
300/320	1x5=5 47+3	50	28	0,208
	2x9=18			
	2x8=16			
	1x7=7			
	2x6=12 53+5	58	25	0,233
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 965 c.c A-6	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Entera</i>				
60/70	5x7+6	41	23	0,253
70/80	5x8+(4x1)+8	52	21	0,277
80/90	5x8+(4x1)+8	52	19	0,306
90/100	5x9+(7x1)+10	62	17	0,342
100/110	5x9+(5x1)+12	62	17	0,342
<i>Gordal Rellena de Pimiento</i>				
60/70	6x7+(4x1)+4	50	21	0,277
70/80	6x7+(4x1)+4	50	19	0,306
80/90	7x8+(6x1)	61	17	0,342
90/100	7x9+(5x1)	68	16	0,364
100/110	8x9+(6x1)+4	82	14	0,416
110/120	8x9+(6x1)+11	89	13	0,447
<i>Manzanilla entera</i>				
180/200	8X12+(6X1)+45	147	12	0,485
200/220	8X13+(6X1)+43	153	11	0,528
240/260	8X13+(6X1)+61	171	10	0,581
280/300	9X14+(6X1)+45	177	9	0,646
<i>Manz. Rell. de Pimiento</i>				
200/220	9X13+(9X1)+48	174	10	0,581
240/260	9X13+(9X1)+53	179	9	0,646
280/300	10X13+60	190	8	0,727
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 350 c.c b-3	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal Entera</i>				
70/80	4X4	16	73	0,080
80/90	4X5	20	67	0,086
90/100	5X5	25	60	0,097
100/110	5X6	30	50	0,116



Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 350 c.c b-3	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>				
70/80	3X5	15	61	0,096
80/90	4X5	20	56	0,104
90/100	4X6	24	50	0,116
100/110	5X5	25	47	0,124
<i>Manz. Entera</i>				
200/220	8X5+(6X1)+2	48	27	0,215
240/260	9X5+(6X1)+3	54	24	0,242
280/300	9X6+5	59	22	0,264
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
200/220	9X6+8	62	25	0,233
240/260	8X7+9	65	22	0,264
280/300	9X7+9	72	20	0,291
300/320	9X7+9	72	20	0,291
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 16 Refrigerator	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manz. Entera</i>				
240/260	5X10+18	68	22	0,264
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
240/260	6X10+12	72	20	0,291
<i>Gordal Entera</i>				
110/120	7X3+(4X1)+4	29	60	0,097
<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>				
100/110	6X5	30	57	0,102
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 12 Refrigerator	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manz. Entera</i>				
240/260	10X4+13	53	31	0,187
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
240/260	4X10+(12X1)+9	61	26	0,224
<i>Gordal Entera</i>				
110/120	7X2+(6X1)+3	23	70	0,083
<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>				
130/140	7X4+3	31	46	0,127
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 8 Refrigerator	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manz. Entera</i>				
300/320	4X9+11	47	34	0,172
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
280/300	6X8+4	44	35	0,166
<i>Gordal Entera</i>				
160/180	(7X3)+(3X1)	24	54	0,108
<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>				
130/140	5X4+1	21	66	0,088
Tamaño	N.º Aceitunas por frasco	Frasco de 5 Refrigerator	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manzanilla entera</i>				
300/320	8X3+4	28	49	0,119
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
280/300	(6X4)+(1X5)	29	50	0,116
300/320	6X5	30	48	0,122
<i>Gordal Entera</i>				
160/180	(5X2)+(4X1)+1	15	104	0,056
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
200/220	3X6+5X1	23	60	0,097



Andalucía

Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportaciones de Aceitunas

BOP , 21 de octubre del 2005

Página 77 de 77

