

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.**Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 17/2006****AG. Código Convenio: 2300115.**

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial para Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 27 de noviembre de 2006, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores en fecha 27 de noviembre de 2006, y de conformidad con lo establecido en los artículos 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la

Provincia. Jaén, a 1 de diciembre de 2006. El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual.

Jaén, 1 de diciembre de 2006. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

Acta de la Comisión deliberante del Convenio Colectivo de Trabajo para las



Industrias del Aceite y sus Derivados (27-11-2006)

Asistentes.

Presidente.

D. Bartolomé Pérez Aranda.

Secretario.

D. ^a M. ^a Ángeles Vargas-Machuca Bueno.

Vocales empresarios.

D. Jerónimo Manrique Cecilia.

D. Juan José Sanz Jiménez.

D. Manuel García Fernández.

D. Juan Manuel García Pérez.

D. Jesús F. Muñoz Hoyos.

D. Juan Pedro Noguera Almodóvar.

D. Alfonso Ruiz Martínez.

Vocales Trabajadores.

D. Marín Martínez Luna (C.C.O.O.)

D. Francisco Latorre Fernández (CC.OO.)

D. Manuel Vidal Castro (C.C.O.O.)

D. Antonio Laguna Navidad (U.G.T.)

D. José Tomás Pérez Beteta (U.G.T.)

D. Adolfo Vílchez Rodríguez (U.G.T)

Asesores.

D. Francisco Molina Molina.



D. Manuel Muñoz Ruiz.

D. Antonio Marcos Parras (U.G.T.)

D. Luis G. García de los Reyes (U.G.T.)

D. Francisco Mora Alcalá (C.C.O.O.)

D. Rafael Sánchez García (C.C.O.O.)

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,30 h. del día veintisiete de noviembre de dos mil seis se reúnen los señores al margen relacionados en los locales del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Jaén componentes de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados, previamente convocados al efecto.

Han llegado al siguiente acuerdo:

Primero. Aprueban el texto del Convenio Colectivo y la Tabla de salarios para la campaña 2006/09 que se unen como anexo a la presente acta.

Segundo. Ambas partes delegan en D. Bartolomé Pérez Aranda, Presidente de la Comisión, para que en nombre de ésta, gestione ante la Delegación Provincial de Trabajo, el registro de este acuerdo y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, de la que se extiende la presente acta que es firmada por todos los asistentes, a las 13,00 horas del día de la fecha.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS

DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS,

PARA LA PROVINCIA DE JAÉN

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación en todo el territorio de Jaén y su provincia, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

Afecta a todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, aprobada por Orden Ministerial del 28 de febrero de 1974, así como a las Cooperativas Olivareras y Almazaras Agrícolas de cosecha propia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo anterior, tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo (fijos de temporada o campaña), eventuales, interinos, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio se establece para una duración de tres años, período comprendido entre 1 de octubre de 2006 a 30 de septiembre de 2009, en que finalizará, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y absorción.

Las condiciones que se establecen en el convenio se considerarán mínimas. En su consecuencia, se respetarán las más beneficiosas que ostente los trabajadores tanto individual como colectivamente.

Los beneficios de este convenio podrán ser absorbidos y compensados con cualquier mejora que tuvieran los trabajadores en sus empresas.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Capítulo II. Organización del trabajo.**Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajado en las industrias del aceite y sus derivados corresponde al empresario, que será quien decida la forma práctica de llevarlo a cabo.

La dirección de las empresas afectadas por este convenio, antes de decidir, estudiará conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los





propios trabajadores donde no la hubiere, y de acuerdo con la legislación, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial los siguientes casos: implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 8. Horario de trabajo y turno de vacaciones.

La dirección de las empresas, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no la hubiere, elaborará los horarios de trabajo, distribución de la jornada laboral y turno de vacaciones.

Capítulo III. Categorías profesionales.

Artículo 9. Categorías profesionales.

Como consecuencia de la utilización de denominaciones de las categorías profesionales que no coinciden con las expresadas en la Ordenanza laboral y en este mismo convenio, en los sectores de almazaras y extractoras, se establecen las siguiente equivalencias, al solo efecto de retribución salarial y sin perjuicio de las situaciones actuales que resulten superiores a las aquí definidas.

Denominación	Equivalencia
En las almazaras tradicionales	
Peón de prensa	Oficial de segunda
Manipulador de estratificación de masa o formador de cargos (de manera continua o rotativa)	Oficial de segunda
Centrifuguista	Ayudante especialista
Maquinista	Oficial de primera
Ayudante de maestro o Maestro de turno	Oficial de primera
Maestro de fábrica	Maestro
En las almazaras con sistema continuo	Oficial de segunda
Ayudante de maquinista	
Maquinista	Oficial de primera
Maestro de fábrica	Maestro
En las extractoras de orujo	Maestro
Maestro de Fábrica	
Aparatista	Oficial de primera
Ayudante aparatista	Oficial de segunda
Calderista	Oficial de primera
Secaderista	Oficial de primera
Ayudante secaderista o fogonero	Oficial de segunda
Tractorista o palista	Oficial de primera
Basculero pesador	Oficial de primera
Analista	Oficial de primera



Peón	Peón
En todos los sistemas	Peón
Peón de patio	
Operador de puente-grúa	Oficial de segunda
Basculero pesador	Oficial de primera
Maestro de fábrica	Maestro

Clasificación profesional:

La clasificación de personal es meramente enunciativa.

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupos profesionales:

- A) Técnicos.
- B) Empleados.
- C) Subalternos.
- D) Obreros.

2. Categorías profesionales:

A) Técnicos. Este grupo comprende:

1. Técnicos con título superior.

Director técnico.
Subdirector técnico.
Técnico.

2. Técnicos de grado medio.

Ayudante técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.

3. Técnicos no titulados.

Contramaestre.





Analista (oficial).

Auxiliar de laboratorio.

B) Empleados. Este grupo comprende:

1. Administrativos.

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

2. Personal Mercantil.

Viajante.

Corredor de plaza.

Dependiente.

3. Técnicos de Oficina.

Delineante proyectista.

Delineante.

Calcador.

C) Subalternos. Este grupo comprende:

1. Encargado.

2. Encargado de faenas de aceite.

3. Conserje / portero.

4. Ordenanza.

5. Guarda sereno.

6. Cobrador.



7. Operador de telefonía.

8. Personal de Limpieza.

D) Obreros. Este grupo comprende:

1. Maestro.

2. Oficial de primera.

3. Oficial de segunda.

4. Ayudante especialista.

5. Peón.

Definiciones de categorías profesionales.

A) Personal Técnico:

1. Técnico Titulado Superior: Es aquel que poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

2. Técnico Titulado Medio: Es aquel que, con título reconocido oficialmente como de grado medio, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral concertado en razón del título poseído.

3. Técnicos no Titulados: Comprende el personal que, sin título profesional, se dedica a las funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

a) **Contraamaestre:** Son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediata 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 de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución de trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluye en esta categoría los Maestros refinadores de aceite, los Maestros jaboneros, y los Maestros cocedores de las industria aceitunera.

b) **Analista:** Son aquellos que realizan en los Laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo realizado.

c) **Auxiliar 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.

4. 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 la que se dedique dentro de la sección en la que presta sus servicios, proyectan o detallan lo que les el Ingeniero o Técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras.

Han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas . Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse, y reparar 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, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o de estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

c) Calcadores: Los empleados 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.

B) Empleados.

1. Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de varias secciones, estando encargado de imprimir les unidad y dependiendo siempre de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa.

2. Jefe de Segunda: Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir, y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre oficiales auxiliares y demás personal que de él dependa

3. Oficial de Primera: Es la persona con un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, y con o sin empleados a su cargo, ejecuta, bajo la

dependencia de un jefe, una o varias de las siguientes funciones: manejo y custodia de los caudales principales de la empresa y conocimiento y manejo informático de planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio; redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa ,en los asuntos que excedan del mero trámite; el que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante la jornada de trabajo. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito e importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

4. Oficial de Segunda: Es la persona que con cierta iniciativa y cierta subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las operaciones siguientes: Estadística y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de material informático, de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan de los de mero trámite. Ese que tiene por misión registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante su jornada de trabajo. Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia y, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

5. Auxiliar: Es el que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en especial, repetitivas, como son, a título orientativo: Los trabajos de mecanografía, realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores; la facturación simple que no requiera cálculos complejos. El que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante su jornada de trabajo y la gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos que sólo requiera anotaciones simples y preestablecidas 1 y otras similares.

C) Personal Mercantil:

1. 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.

2. Corredor de plaza: Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viaje ante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.



3. Dependiente: Es el empleado mayor de 18 años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exposición en escaparates y vitrinas.

D) Subalternos:

1. Encargado: Es el que se encarga de ordenar, dirigir al personal obrero de una determinada sección o turno, ordenando la recepción de mercancías, registros de entradas, control de existencias, etc. y cuantas órdenes pudiera recibir de maestro de fábrica o dirección de la empresa.

2. Conserje: Es el que, al frente de los ordenanzas, porteros y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y conservación de las distintas dependencias.

3. Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.

4. Basculero-Pesador: Es el operario que tiene como única misión la de pesar, hacer notas del peso y registrar en los libros correspondientes las operaciones que se hayan realizado durante el día.

5. Portero: Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas por sus superiores, cuida de los accesos a la fábrica o locales de la empresa realizando las funciones de custodia y vigilancia.

6. Guarda o sereno: Es el que realiza funciones de custodia y vigilancia de las distintas dependencias, cumpliendo con sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

7. 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.

8. Operario de telefonía: Es el empleado que tiene por única misión estar al cuidado del servicio de una centralita telefónica.

E) Personal obrero:

1. Maestro de Fábrica: Es el que desde el punto de vista práctico, dirige al personal obrero, ordena y da órdenes al mismo, así como realizan las comprobaciones oportunas, para el mantenimiento y mejor funcionamiento del



proceso de fabricación, comunicando a la dirección, cualquier anomalía que pudiera producirse en la fábrica.

En las empresas de poco volumen de trabajo su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

2. Oficial de Primera: Es el operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, siendo en las extractoras de aceite de orujo el personal que controla el hexano que entra en los extractores, así como todo movimiento de válvulas de vapor y demás funciones precisara para el correcto funcionamiento de la extracción y controla así mismo la destilación; pone a punto la caldera o calderas para fabricación de vapor, vigila la temperatura y precisión de la caldera, añadiendo agua o fuego dependiendo de lo que sea necesario y en función de si está automatizada o no la caldera; vigila la buena marcha del secadero, dependiendo de él que el orujo se seque dentro del secadero a óptima temperatura y vigila además de que no falte masa de orujo ni fuego en su zona de secado.

Llena las tolvas de orujo graso o seco, amontona el orujillo o lo carga en camiones. Realiza funciones de pesaje y manejo de máquinas para ello (incluyendo a veces funciones administrativas como uso de ordenadores), entregando albaranes y guardando copia de ellos. Maneja material de laboratorio, estando en contacto con líquidos y sustancias peligrosas (puede estar encuadrado en la categoría de «técnicos no titulados»).

3. Oficial de Segunda: Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico, sancionado si existiera por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de los conocimientos y pericia de Oficial de Primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se consideran que son sólo capaces de ejecutar un 75% de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad.

En los momentos que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría; siendo en las extractoras de orujo el personal que se encarga de llenado, descarga y limpieza de los extractores, así como de ayudar al aparatista en las tareas de extracción.

Es el encargado de la limpieza de hornos, engrase de máquinas, así como ayudar

al secaderista en el proceso de secado de orujo.

4. Ayudante Especialista: Son los operarios que, con un período de prácticas realizan funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exige!..) , sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada . Están incluidos en esta categoría, entre otros: los llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto, los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera, los llenadores y tapadores en las industrias de salsas mahonesa; los tapadores sin máquina, los fogoneros en los secadores de orujo; los troqueladores, marcadores de bloques y manipuladores de cortadoras y batidoras en las industrias del jabón; Ayudantes de fogoneros, el ayudante del aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogenadora, los filtradores en almacenes de aceite y refinerías; los manipuladores de molinos, de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras, en las industrias de grasa comestibles y margarinas; los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelonadoras; los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en industrias de salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el ayudante de chofer y el carrero.

6. Peón: Es el mayor de dieciocho años a quien se le confían trabajos elementales, para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico -práctico de ninguna clase, requiriéndole, predominantemente, una aportación de esfuerzo físico, la atención debida, y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene.

Puede servir, indistintamente, en cualquiera de las secciones de la empresa, patios, limpiadoras etc., etc.

Capítulo IV. Contratación de trabajadores, recibos de salario y finiquitos.

Artículo 10. Contratación de trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación de trabajadores.

Para las empresas que necesiten contratar personal por tiempo determinado, por acumulación de tareas o para sustituir personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, utilizarán, los modelos respectivos de contratos vigentes en cada momento según la legislación laboral.

Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aún tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho, considerándose trabajadores fijos discontinuos si es



llamado en la tercera campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes.

La empresa dará conocimiento a los delegados de personal o comité de empresa de las contrataciones realizadas y el carácter de las mismas. En el momento de contratación de personal por la empresa, tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos, siempre y cuando sea para realizar las tareas propias de su puesto

En el plazo de 3 días siguiente al ingreso de cualquier trabajador, expondrán, en el tablón de anuncios copia del alta del mismo en la Seguridad Social.

Artículo 11. Recibos de salario y finiquitos.

Los recibos de salarios expresarán las cantidades que se devengan por cada uno de los conceptos reseñados en este convenio.

En cuanto a los finiquitos, se remitirá copia previamente de acuerdo con la legislación, vigente, no teniendo carácter liberatorio mientras no sean visados por los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de 6 días, salvo renuncia expresa del trabajador.

Capítulo V. Trabajos de temporada o campaña.

Artículo 12. Incorporación de trabajadores.

En cuando a los trabajadores fijo de temporada o campaña, la empresa avisará por escrito del trabajador la apertura de la industria en la campaña correspondiente al menos con quince días de antelación a la fecha de apertura.

El trabajador deberá comunicar su intención de incorporarse o no dentro de los quince días siguientes a la notificación de la empresa para reincorporación.

Si no se produce la incorporación de algún trabajador al ser llamado, por razón de enfermedad o por alguna otra causa a él no imputable, de las que dan lugar a la suspensión del contrato conforme a lo dispuesto a tal respecto en el Estatuto de los Trabajadores, conservará su derecho a incorporarse tan pronto sea dado de alta médica o una vez que haya desaparecido la causa que en su momento le impidiera hacerlo. En estos supuestos, el personal que se contrate por las empresas para sustituir a los afectados lo será sólo por el tiempo en que duren las causas que impidan su incorporación al sustituido, proveyéndoles de contrato con tal carácter conforme a lo dispuesto en el artículo 15 c), del mencionado Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Trabajos de apertura y cierre de actividad.





Cuando para los trabajos de puesto a punto y cierre de la actividad de temporada o campaña se de ocupación a personal de tal carácter se realizará de forma rotativa y entro todo el personal, de modo que salgan afectados en igual número de horas, teniendo en cuenta el reparto de jornadas trabajadoras en los sucesivos años, exceptuándose el personal que por su cualificación fuese necesario durante estos trabajos.

Artículo 14. Disminución de la cosecha de aceituna.

En el supuesto de que, habiendo mostrado disposición de incorporarse a la plantilla, y como consecuencia de una escasa cosecha de aceituna, se prevea que no pueda darse ocupación efectiva a todos aquellos que hayan manifestado su intención de asistir al trabajo durante esa campaña, se procederá en la forma y con los criterios que seguidamente se señalan:

Las empresas convocarán una reunión con todos los trabajadores, con la máxima antelación posible al inicio de la campaña, mediante carta conteniendo dicha convocatoria, en la que se abordará la situación de la empresa. Se dará traslado dicha convocatoria a la Comisión Paritaria del Convenio, pudiendo recabar su presencia a estas reuniones, en caso de no llegarse a un acuerdo, siempre y cuando estas se celebren en Jaén, capital.

En dichas reuniones se acordará entre empresa y trabajadores el número de operarios y turnos necesarios durante la campaña, teniéndose como criterio el número de kilos que se estima molturar en función de lo que viene siendo habitual y como objetivo el que trabajen el mayor número de trabajadores fijos de carácter discontinuo de la campaña anterior, salvo aquellos que no deseen incorporarse a la presente campaña, buscando el reparto equitativo de los jornales que se realicen entre todos los trabajadores.

A aquellos trabajadores que en función del acuerdo obtenido en su empresa no puedan trabajar total o parcialmente durante esa campaña, la empresa les reconocerá y computará la misma a efectos de antigüedad como si efectivamente la hubieran trabajado y conservará en el derecho a ser llamados en la campaña siguiente y sucesiva.

De esta reunión se levantará la correspondiente acta.

A esos acuerdos se les podrá dar el trámite que se estime oportuno.

Artículo 14 Bis.

Parada de Trabajo por inclemencias climatológicas.

El Contrato de trabajo se suspenderá por fuerza mayor y esta será considerada en aquellos casos que no hubiera podido preverse o previsto fueran inevitables.

Se considerará «fuerza mayor» la situación de parada por inclemencias climatológicas, por el tiempo indispensable. Al trabajador en estos casos habrá que avisarle con la antelación, al menos de 12 horas.

La causa de suspensión por fuerza mayor antes mencionada, una vez constatado el hecho, durante los dos primeros días la empresa dará ocupación al trabajador, incluso si ello fuese necesario, en otro puesto de trabajo, dentro de su grupo profesional, abonándosele al mismo, a partir del tercer día y hasta el cese de la suspensión, sólo la cantidad de 12,00 euros diarios, en concepto de compensación.

Si la causa de inclemencias climatológica, se prolongara más de cinco días, se le dará el trámite previsto en el E.T. para la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, debiendo la empresa seguir compensando al trabajador durante el tiempo que dure dicha situación, con la cantidad anteriormente indicada.

Capítulo VI. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 15. Jornada Laboral.

La jornada laboral para todos los trabajadores afectos por este convenio tendrá la duración máxima semanal que en cada momento establezca la legislación vigente.

En su consecuencia y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 4/83, de 20 de junio, que modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada, distribuyéndose con carácter general de lunes a viernes.

En el supuesto de que se realice jornada partida, se distribuirá diariamente en dos períodos, separados con un intervalo de 1 horas como mínimo, no pudiendo mediar más de 10 horas entre el inicio y el final de la jornada, pudiéndose ampliar hasta 11 horas mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores de no existir tal representación; la jornada laboral podrá establecerse en cómputo anual.

En los meses de verano de julio y agosto, con carácter general, y con las excepciones que en cada caso pudieran existir por necesidades del trabajo, se realizará jornada continuada, comprendida ésta de 6,00 h. a 13,00 h., de 7,00 h. a 14,00 h. ó de 8,00 h. a 15,00 h.

Artículo 16. Trabajo a turnos.

Si se realiza la actividad en régimen de turnos, se estará a lo siguiente:

a) Dos turnos de trabajo:



Si se organiza la actividad en dos turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas, rotándose en el turno semanalmente.

b) Tres turnos de trabajo:

Si se organiza la actividad en tres turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas diarias, para garantizar que el proceso productivo se mantiene durante las 24 horas.

En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de «corretornos» para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días, teniendo en cuenta la disposiciones de carácter general que regulan la actividad y concretamente el Real Decreto 1.561/95, sobre jornadas especiales.

Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizara a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera un trabajador, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de los trabajadores.

En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o los trabajadores donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 8 del convenio.

Artículo 17. Descansos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio disfrutarán de su cuarto de hora ininterrumpido de descanso dentro de la jornada laboral diario si la realizan de forma partida, disfrutándolo en el mayor de los períodos y caso de ser iguales en el que de mutuo acuerdo se establezca.

Cuando el trabajo se preste de forma continuada en uno o más turnos, el descanso dentro de la jornada será de media hora ininterrumpida.

Estos tiempos de descanso se considerarán de trabajo efectivo a todos los efectos legales.

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario base, antigüedad y beneficios.

Si por disposición legal la jornada fuese reducida a 35 horas semanales, el exceso de 23 días de vacaciones al que se venga disfrutando en ese momento, será





compensable o/y absorbible en su totalidad; en caso de que la reducción fuese inferior se compensará en la proporción que corresponda.

Artículo 19. Horas extras.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral diaria o semanal. En los sistemas de trabajo a turnos manteniendo la actividad durante todos los días de la semana serán las que excedan del computo de 28 días.

Se acuerda entre empresas y trabajadores reducir las horas extraordinarias al mínimo posible, mientras exista la actual situación de paro y de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que sean exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgos de pérdida de materias primas en cantidad o calidad, ajustes de horarios para el trabajo a turnos continuados: Realización.

Las horas realizadas por fuerza mayor y las declaradas estructurales se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal.

Capítulo VII. Condiciones económicas.

Estructura Salarial:

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan.

Personales:

Salario Base.

Antigüedad.

Pagas Extras.

Plus de Asistencia.

Beneficios.

Percepciones de puesto de trabajo:

Turnicidad.



Plus de 4.º turno.

Mantenimiento.

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Nocturnidad.

Quebranto de moneda.

Artículo 20. Salario base.

Es el que se fija para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos.

Queda prevista una subida salarial en todos los conceptos económicos de este convenio, aplicables a partir del día 1 de octubre de 2006, del 3,90%, para el primer año de vigencia; para el segundo se establece un incremento igual al IPC experimentado en los doce meses anteriores, más un punto; y para el tercer año, un incremento del IPC, experimentado en los doce meses anteriores, más un punto.

Artículo 21. Quebranto de moneda.

En aquellas empresas que tengan secciones de crédito y caja para realizar cobros y pagos de efectivo, los trabajadores que manipulen dicho efectivo, de forma permanente y diaria, recibirán un complemento mensual en concepto de quebranto de moneda de treinta euros con cinco céntimos (30,05 euros).

Artículo 22. Antigüedad.

Este complemento se abonará a base de dos bienios del 5% cada uno, tres trienios también del 5% cada uno, un quinquenio del 10%, otro quinquenio del 15% y un quinquenio final del 10%, que se calcularán para cada una de las categorías en función del salario establecido en la tabla salarial anexa, comprometiéndose las partes firmantes de este convenio y a través de su Comisión Paritaria a dar al presente artículo una reestructuración distinta de la que actualmente tiene.

Lo convenido en el punto anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, que modifica los porcentajes de antigüedad fijados anteriormente por la Ordenanza Laboral del ramo, haciendo constar, a efectos de aplicación de esta modificación que la misma entró en vigor el 7 de noviembre de 1980.

Para los trabajadores fijos de temporada o campaña, siempre que inicien la



misma cualquiera que sea la fecha en que le avise la empresa, se les computará como mínimo a efectos de antigüedad un período de 3 meses. No gozan de este derecho aquellos que ingresen con motivo de sustitución.

Al final de cada campaña la empresa vendrá obligada a entregar al trabajador un certificado acreditativo del tiempo computado a efectos de antigüedad.

Cuadro de antigüedad**% Antigüedad por años de Servicio**

2 años el 5%
4 años el 10%
7 años el 15%
10 años el 20%
13 años el 25%
18 años el 35%
23 años el 50%
28 años el 60%

Porcentajes Antigüedad

2 Bienios del 5%
3 Trienios del 5%
1 Quinquenio del 10%
1 Quinquenio del 15%
1 Quinquenio del 10%

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias: con motivo del 1 de mayo, veinte días; el 15 de julio, 30 días, y en Navidad, 30 días.

Estas pagas se prorratearán en razón al tiempo servido para el personal que cese o ingrese en el transcurso del año y se abonarán con arreglo al salario base aprobado en este convenio más antigüedad y participación en beneficios, devengándose todas anualmente.

No procederá descuento de las pagas extraordinarias en razón de los períodos permanecidos en Incapacidad Temporal (I.T.).

Artículo 24. Participación en beneficios.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios el 10% del salario base más antigüedad.

No procederá descuento de la paga extraordinaria en razón de los períodos permanecidos en Incapacidad Temporal (I.T.)

Artículo 25. Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención para





tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos y peligrosos.

El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que elimine el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso o peligrosos, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 15% de su salario base más antigüedad.

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

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al Hexano o Tricloretileno.

Las extractoras de orujo al Sulfuro de Carbono, Benceno o Tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de turnos en harina producidos por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajadores de limpieza interior de trujales y depósitos que haya almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otro que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

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

Los fogoneros que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40 grados centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgo, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

Los trabajadores que presten sus servicios en extractoras de orujo que trabajen con hexano, tendrán derecho al percibo del plus que se establece en este artículo desde el momento en que prospere en el organismo competente la denuncia efectuada por el delegado de personal o comité de empresa, de que la instalación no reúne las condiciones de seguridad exigidas por la legislación vigente y hasta tanto no se subsane por la empresa el defecto denunciado, momento en que cesará el derecho al percibo de este plus.

Los reglamentos de régimen interior precisarán los puestos correspondientes a



los trabajados antes reseñados a que este complemento afecta.

Artículo 26. Plus de nocturnidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad entre las 22 y las 6 horas percibirán un complemento del 25% sobre el salario base correspondiente a su categoría, en la forma y condiciones siguientes:

a) Trabajando en dicho período nocturno de una a tres horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si estas exceden de tres horas se cobrará el plus correspondiente a una jornada completa.

Artículo 27. Plus de asistencia.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores afectados por este convenio y en concepto de plus de asistencia la cantidad de 2,91 euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 28. Plus de turnicidad o intermitencia.

Para compensar a los trabajadores que realizan su actividad en turnos por las molestias del cambio de horarios y/o por el traslado del descanso semanal a cualquiera de los días de la semana, se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 9,53 euros diarios para todas las categorías, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados.

La percepción del plus de turnicidad o intermitencia en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es compatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 26 del convenio, y sólo será abonado los días que el trabajador realice su jornada nocturna.

En los supuestos de organización del trabajo con uno o dos turnos de trabajo de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad.

Artículo 29. Trabajo en festivos.

Los días festivos que se establecen como abonables y no recuperables (12 fiestas nacionales y 2 locales) no se trabajarán. La retribución correspondiente a esos días, para los trabajadores de temporada o campaña, está incluida en la parte proporcional que por día trabajado perciben.

Si por circunstancias de la producción o de la naturaleza de las materias primas fuese necesario trabajar el festivo, se percibirá además la cuantía correspondiente al valor de las horas trabajadas ese día como horas





extraordinarias.

Si se realiza la actividad en uno, dos, tres o más turnos, manteniendo la actividad durante todos los días de la semana, percibirá así mismo la cuantía correspondiente al valor de las horas trabajadas ese día como horas extraordinarias y al trabajador que le haya correspondido el festivo con su descanso percibirá por ese día, aún cuando no lo trabaje, la diferencia entre el valor de las horas extraordinarias y el valor del jornal diario que perciba.

Artículo 30. Plus de distancia.

Se entiende por plus de distancia la cantidad que perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medio de transporte no facilitado por la empresa para acudir al trabajo por hallarse el centro laboral en que debe prestarlo a más de 2 km. del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco urbano de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo. Si la distancia excediera de 2 km., la empresa estará obligada a poner en disposición del trabajador los medios de locomoción necesarios y siendo éstos de su exclusiva cuenta o, al abono al trabajador de la cantidad por kilómetro recorrido de 0,21 céntimos de euro.

Artículo 31. Plus de transporte.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán la cantidad de 3,29 euros diarios en concepto de plus de transporte, durante los 365 días del año.

Capítulo VIII. Condiciones sociales.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

a) Enfermedad.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad, la empresa abonará durante los seis primeros días de baja el 50% de todos los conceptos económicos que percibe el trabajador en activo, bien entendido que esta garantía sólo cubrirá la primera baja durante el año, salvo que la siguientes se produzcan por causas distintas.

Cuando la baja dure más de seis días, las empresas abonarán desde el séptimo día inclusive la cantidad necesaria para que sumada a la prestación que abone la Seguridad Social, bien el Régimen General o el Especial Agrario, se cobre el 100% de todos los conceptos económicos que percibe en activo.





Para los trabajadores que no tengan cubierto el período de carencia, esto es que la Seguridad Social no le abone cantidad alguna, la empresa les abonará en las bajas superiores a tres días e inferiores a 21 el 50% de todos los conceptos económicos que se perciben en activo y el 75% el día 21 de baja y siguientes.

Dado que los trabajadores de temporada o campaña reciben a diario las partes proporcionales de domingos y festivos, sábado o sexto día, pagas extraordinarias y vacaciones la garantía del 100% se aplicará también a diario en estos conceptos.

b) Accidentes.

En los supuestos de accidentes se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100% de todos los conceptos económicos que estuviera percibiendo en activo incluido el plus de transporte.

Dado que los trabajadores de temporada o campaña reciben a diario las partes proporcionales de domingos y festivos, sábado o sexto día, pagas extraordinarias y vacaciones la garantía del 100% se aplicará también a diario en estos conceptos.

Disposiciones Generales.

Si resultara comprobada la simulación de enfermedad o accidente o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, se considerará como falta muy grave.

El beneficio a que se refiere los apartados a) y b) de este artículo tendrá la duración de la temporada o campaña para los trabajadores de este carácter.

Cuando algún organismo o mutualidad modifique las prestaciones vigentes, se reunirá la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio, para el estudio de la repercusión en el mismo.

Artículo 33. Premio de nupcialidad.

El personal masculino o femenino con más de un año de servicio en la empresa, que contraiga matrimonio, siempre que continúe en el trabajo, percibirá una gratificación equivalente a quince días de salario base más antigüedad y beneficios. Si cuenta con más de dos años de servicio la gratificación será de 30 días de salario base, más antigüedad y beneficios.

Artículo 34. Precio de vinculación.

Con el fin de premiar la vinculación del trabajador fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquel 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se le abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de salario base, más antigüedad y beneficios.



Artículo 35. Seguro colectivo.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa sea declarado por la Comisión de Evaluación o sentencia firme de la jurisdicción laboral en alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

Invalidez total: 15.025,00 euros.

Invalidez absoluta: 21.035,00 euros.

Gran invalidez: 36.060,00 euros.

Igualmente la empresa abonará a sus derecho-habientes la cantidad de 36.060,00 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo, «in itinere» o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa.

A tales efectos, la empresa contratará la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

Capítulo IX. Licencias y Permisos.

Artículo 36. Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, o 5 si este desplazamiento excede de 500 km.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de las ausencias 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 laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a situación de excedente regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los



Trabajadores.

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

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

f) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a su consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, el permiso necesario para el tiempo preciso a tal efecto, debiendo justificarse el mismo con correspondiente volante visado por el facultativo.

g) Cuando por razón de enfermedad del cónyuge del trabajador o de descendiente o ascendiente hasta el primer grado de consanguinidad o de familiares en razón de convivencia el trabajador precise razonadamente la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso retribuido necesario por el tiempo preciso al efecto.

h) Dos días por matrimonio de hijo/a, hermano/a, si éste se lleva a cabo en la localidad, provincial o provincias limítrofes. Se considerará tres días cuando la ceremonia se celebre fuera de estas provincias.

Se entenderán siempre días naturales, incluido el de la celebración.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Capítulo X. Productividad.

Artículo 37. Productividad.

En las almazaras corresponderá al empresario decidir el número de cargos que se deben hacer y el número de operarios que deben atender las prensas, con el fin de lograr una mayor productividad y una mejor racionalización del trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 de este convenio.

Almazara tradicional:

Como norma de orientación se establece, en una almazara tradicional, aunque moderna, y con sistema automático de transporte de orujo, la de 7 cargos por prensa en las 8 horas, y en cuanto al número de operarios el de 5 por dos prensas, sin incluir al maestro.

Almazaras con estratificador de masa o formador de cargos que precise un sólo operario:

Como norma de orientación se considera como tarea normal en las almazaras dotadas de extractificadoras de masa o formador de cargos, que efectúe directamente sobre el cargo el relleno o cargo de capacho, es decir, no se produzca movimiento del mismo una vez cargado por el trabajador, con sistema automático de transporte de orujo y carretilla autopropulsada para que no se produzca empuje del cargo por el trabajador, salvo para la salida del cargador y su acoplamiento en prensa, siempre considerando unas condiciones adecuadas de trabajo, el de 6 cargos por prensa en jornada de 8 horas y en cuanto al número de operario el de 3 por cada 4 prensas sin incluir al maestro.

Cuando el capacho que se utilice sea de mezcla de fibra artificial y natural será necesaria la descapachadora, buscándose siempre la combinación de los diferentes elementos que influyen para el despegue del capacho al descapachar se realice con un esfuerzo normal.

Almazara dotada de extractificador de masa y descapachador compacto:

Habiendo sido materia de debate en este convenio el número de dosificaciones a realizar como norma de orientación, en jornada de ocho horas en este tipo de almazaras, con dos operarios por cada cinco prensas, uno manipulando el formador-descapachador compacto y el otro recibiendo y sacando los cargos y atendiendo la ordenación y limpieza somera del puesto de trabajo, sin incluir al maestro, y no habiéndose alcanzado acuerdo, las partes, si lo consideran adecuado, volverán a retomar el tema en próxima negociación.

La utilización de estos sistemas productivos garantizará el mantenimiento de la plantilla ocupada global por turno, de cada una de las almazaras y fábricas de aceite afectadas por el presente convenio, por lo que el personal que quede excedente como consecuencia de la instalación de un formador de cargos con un sólo trabajador, habrá de ser ocupado en otro puesto de trabajo.

Con carácter general, se entiende que las normas establecidas en este artículo serán tenidas en cuenta siempre que no haya incidencias en el desarrollo normal del proceso productivo.

En caso de disconformidad y supuesto en que no existan los aparatos o máquinas



antes mencionados, se acudirá a la comisión de interpretación del convenio, la que se asesorará por técnicos designados por la Consejería de Agricultura.

Cuando se trate de almazaras dotadas de extratificadoras de masa o formadores de cargos, cualquier medida de carácter tecnológico que afecte en un futuro al mantenimiento de la mano de obra ocupada en el sector, previamente a su aplicación, será estudiada en sus repercusiones por las centrales sindicales CC.OO., y U.G.T., y la representación patronal, considerando en la negociación como objetivo básico el mantenimiento del mayor número posible de puestos de trabajo en el ámbito del presente convenio.

En las empresas que utilicen el sistema de limpieza automática, con carácter general, en momentos de máxima actividad y cuando la actividad lo requiera, en dichos sistemas se tendrá un trabajador por línea.

Capítulo XI. Seguridad e Higiene.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, incluido calzado adecuado, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, las empresas facilitarán los necesarios devolviendo el usado.

En cuando a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral para la actividad, y en cuando a su duración, el determinado en este convenio.

Las prendas a que se refiere este artículo, tanto las habituales como las de protección serán de uso personal.

Para los trabajadores de temporada se facilitará una prenda de trabajo por cada campaña.

A los trabajadores de patio, se les facilitará una prenda de abrigo/ doble uso, para uso exclusivo y personal que deberá ser devuelta al término de cada Campaña y sustituyéndose la misma cuando ésta se encuentre en mal estado.

Artículo 39. Aseo Personal.

En los supuestos contemplado en los artículos 138 y 139 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, los trabajadores disfrutarán de tiempo libre dentro de la jornada laboral para proceder al aseo personal antes de las comidas y al abandonar el trabajo.



Artículo 40. Reconocimiento médico.

Las empresas afectadas por este convenio realizarán las gestiones oportunas a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual de sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, entidades con las que tengan concertado el seguro de accidente, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro medio, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo; siendo este reconocimiento siempre dentro de la jornada laboral.

En el supuesto en que la fecha de reconocimiento médico le coincida al trabajador prestando servicio en otra empresa la retribución correspondiente a este día será abonada por la empresa con cargo a la cual realiza el reconocimiento.

Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán de cuenta de la empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro, se exigiere a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados para la obtención de aquella serán a cargo de la empresa.

Artículo 41. Comité de Seguridad e Higiene.

En cuanto a la seguridad y salud laboral en la empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo.

Artículo 42. Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

En cuanto a la seguridad y salud laboral en la empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre y normas de desarrollo.

Capítulo XII. Empleo.

Artículo 43. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas, en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a posibilitar a los trabajador de 62 o más años que así lo soliciten, la jubilación parcial, produciéndose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo.

Esta disposición no será de aplicación a los trabajadores de temporada o campaña, dadas las dificultades que ello presenta.

Artículo 44. Jubilación a los 64 años.

Se recomienda a empresas y trabajadores la aplicación de las disposiciones vigentes sobre jubilación a los 64 años de edad con el cien por cien de los derechos pasivos, en aquellos supuestos en que así sea posible.

Artículo 45. Indemnización por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, tendrán derecho a percibir a partir de las edades que se indican, una indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría y según la siguiente escala.

Tiempo de servicio en la empresa	Años cumplidos al cese. Indemnización					
	60	61	62	63	64	65
De 10 a 15 años	2.310,29	1.825,23	1.443,07	1.095,24	462,84	300,00
De 15 a 20 años	2.688,59	2.112,14	1.683,04	1.234,63	561,47	300,00
Más de 20 años	3.100,95	2.478,23	1.889,85	1.404,52	636,03	300,00

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que, en su caso, le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni supone compromiso de pensión o premio de clase alguna.

Para el personal de temporada o campaña, se computará a estos efectos un año de antigüedad por cada dos temporadas o campañas.

Artículo 45-bis. Jubilación forzosa.

Dada la situación de paro existente y con las posibilidades de que se puedan producir nuevas contrataciones en función de las necesidades de cada empresa se establece la jubilación forzosa y obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que se haya cubierto el período de carencia necesario



para causar derecho a la pensión de jubilación correspondiente al 100% de la base reguladora establecida por el INSS. En edades superiores a los 65 años la jubilación también será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia y el 100% antes indicado.

El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo; ello no obstante, y al mero efecto de notificaciones, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los treinta días anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que deba hacerse efectiva dicha extinción.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

Artículo 46. Comisión de Empleo.

Dado la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia y con ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución, las Centrales Sindicales CC.OO., y la Federación de Alimentación de U.G.T., así como las Asociaciones Empresariales del Sector coinciden en la necesidad de crear una Comisión Paritaria compuesta por 8 representantes, 4 por parte de los Sindicatos y 4 por las Asociaciones Empresariales, que son los que a continuación se señalan:

D. Manuel García Fernández por la Asociación Provincial de Almazaras de Jaén, D. Juan José Sanz Jiménez, por A.P.E.V.A., D. Jesús Fernando Muñoz Hoyos por la Asociación de Extractores, D. Manuel Muñoz Ruiz por la Asociación de Cooperativas, D. Francisco Mora Alcalá por CC.OO., y D. Luis García de los Reyes por U.G.T.

Esta Comisión estudiará con carácter prioritario la organización del trabajo en las Almazaras con sistema continuo de molturación, así como el marco que regule la actuación a seguir en la repercusión sobre el empleo que tales medidas tecnológicas comporte, y a efectos de mayor operatividad se reunirá como mínimo una vez al mes.

Para el cumplimiento de sus fines la comisión queda comprometida a visitar mediante los compromisarios que designen a tal efecto, las almazaras que considere el interés de las que tienen establecido el sistema continuo y mixto, con objeto de conocer de manera directa y sobre el terreno de forma como se realiza el trabajo en ellas, para poder establecer la regulación del mismo en el próximo convenio.

Capítulo XIII. Formación profesional.

Artículo 47. Formación profesional.





Las empresas podrán promover la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de los trabajadores, dentro de la jornada laboral, para ello a la mayor brevedad posible se realizarán reuniones entre empresa y representantes de los trabajadores para debatir la posible necesidad de formación y las medidas a adoptar para cumplir estos objetivos.

Los representantes de los trabajadores podrán participar en cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente, sin merma del crédito horario para su actividad sindical, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos públicos, previo acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores.

Así mismo participaran en la elaboración, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos que promuevan las empresas.

Capítulo XIV. Cuestiones sindicales.

Artículo 48. Garantías sindicales.

En todo lo referente a esta materia nos remitimos textualmente al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales concordantes.

Artículo 49. Acumulación de horas.

De interesar a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal de las empresas a quienes afecta este convenio, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 50. Descuento en nómina de la cuota sindical.

Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponda.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento la persona designada, de entre su personal, para que le sea entregada la totalidad de la cuota o entidad bancaria para su ingreso.

Artículo 51. Secciones sindicales.

En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen cien o más trabajadores,



cualquiera que sea la clase de su contrato, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo.

Capítulo XV. Disposiciones finales.

Artículo 52. Estabilidad salarial.

En el supuesto de que alguna o algunas categorías fueran rebasadas en su salario base por el Salario Mínimo Interprofesional se revisarán las tablas salariales establecidas en este convenio manteniendo las diferencias porcentuales entre las distintas categorías.

Artículo 53. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de control, interpretación y seguimiento de este convenio que estará compuesta por el presidente y el secretario del mismo, dos vocales designados por la representación de los trabajadores y otros dos por la representación de las empresas. Entenderán y resolverán en el menor tiempo posible los casos que se le planteen, no pudiendo entorpecer en ningún caso la libertad de las partes para recurrir ante los organismos competentes.

En aplicación del artículo 37, de productividad, la Comisión Paritaria entenderá y tratará de resolver con urgencia, cuantas cuestiones se susciten entre empresa y trabajadores, siendo requisito el de su paso obligatorio por esta comisión antes de cualquier tramitación ante la autoridad laboral o Juzgado de lo Social, para lo cual podrá disponer su traslado al centro de trabajo, objeto de la reclamación y valorar «in situ» cuantas cuestiones sean necesarias para resolver la cuestión planteada.

También entenderá con el mismo carácter previo a la intervención de la autoridad laboral o juzgado de lo social, de las reclamaciones que se produzcan o cuestiones que susciten en relación con el número de trabajadores que se precise en las almazaras de sistema continuo para el funcionamiento adecuado de las mismas.

En los supuestos de regulación de empleo en las empresas del sector, éstas enviarán comunicación a la Comisión Paritaria del inicio del período de consultas, pudiendo recabar su presencia a estas reuniones.

Igualmente se dará conocimiento del acta de acuerdo o del desacuerdo, pudiendo mediar a petición de las partes como vía previa a la tramitación administrativa y





dentro de los plazos máximos previstos.

A estos últimos efectos se designa como domicilio de la Comisión el de la Confederación de Empresarios de Jaén. en C/ Castilla, 4-Bajo, de esta capital.

A todo los demás efectos se dirigirán las comunicaciones a los siguientes domicilios:

C.E.J. C/ Castilla, 4-Bajo, 23007 Jaén.

U.G.T. Paseo de la Estación núm. 30-2.ª Planta, 23008 Jaén.

CC.OO. C/ Castilla núm. 8, 23007 Jaén.

Disposición transitoria primera:

Ambas partes se someten de forma expresa al laudo arbitral de fecha 11 de julio de 1996, publicado en el «B.O.E.» de 20 de agosto de 1996, en lo relacionado con la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y de Aderezo Relleno y Exportación de Aceituna de 28 de febrero de 1974, quedando supeditados a los que pudiera derivarse de la efectividad del referido laudo arbitral en un futuro.

Disposición transitoria segunda:

Las partes quedan sometidas a la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales o posteriores disposiciones que puedan derivarse y desarrollar la misma.

Disposición transitoria tercera:

Los porcentajes de incremento salarial fijados en este convenio serán, como norma general, de obligado cumplimiento para todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personas establecidos en este convenio.

Como excepción, y en concordancia de lo establecido en los arts. 82.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de déficits o pérdidas, que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de la mencionada Disposición Transitoria como la documentación pertinente se remitirá la Comisión Paritaria del Convenio para su análisis y posterior decisión, fijación en su caso del nuevo régimen salarial.

El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por unanimidad, en un plazo



máximo de 20 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere.

Para emitir su dictamen, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a contabilidad y cuenta de resultados.

En caso de no acuerdo en la Comisión Paritaria en el plazo de 20 días, la Comisión Paritaria designará un árbitro, conocedor de la materia, cuyo laudo será vinculante para las partes, al que se facilitará la información necesaria y señalará los plazos para la emisión del preceptivo dictamen. Los gastos que se originen por esta causa serán de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión Paritaria levante acta del no acuerdo inicial.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional.

No podrán hacer uso de estas cláusulas, solo podrá solicitarse, en el plazo de un mes a contar desde el día en que aparezca en la BOLETÍN OFICIAL de la Provincia la publicación de este convenio colectivo.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

Disposición transitoria cuarta:

En cuanto al clausurado normativo del presente convenio colectivo, la efectividad del mismo será desde el 1 de octubre de 2006.

Anexo I

Tablas de salarios del convenio de ámbito provincial para la Actividad de Industrias del Aceite y sus Derivados y



de Aderezo de Aceituna

Vigencia desde el 1 de octubre de 2006 al 30 septiembre 2007

Incrementada en el 3,90 %.

Categorías	Salario Base Mensual
Técnicos con título superior	
Director Técnico	Convencional
Subdirector Técnico	Convencional
Técnicos	Convencional
Técnicos con título secundario	
Ayudante Técnico	1.012,78
Practicante y Maestro	935,83
Técnicos no titulados	
Contramaestre	924,05
Analista (Oficial)	907,59
Auxiliar de Laboratorio	845,56
Administrativos	
Jefe de primera	1.103,30

Tabla Primera
Horas extraordinarias de lunes a viernes
Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ. %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	13,60	14,31	14,96	15,67	16,34	17,03	17,69	18,38	19,06	20,42	21,79
Oficial 1. ^a	13,24	13,86	14,55	15,19	15,88	16,53	17,17	17,83	18,50	19,82	21,15
Oficial 2. ^a	13,03	13,66	14,33	14,96	15,64	16,27	16,91	17,59	18,21	19,53	20,83
Ayud. Es.	12,80	13,44	14,08	14,74	15,38	16,01	16,66	17,29	17,91	19,20	20,51
Peón	12,77	13,40	14,05	14,67	15,34	15,98	16,60	17,25	17,86	19,15	20,42

- 1.- 2 bienes y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienes y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienes y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienes y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienes y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienes y 1 trienio.
- 7.- 2 bienes y 2 trienios.
- 8.- 2 bienes y 3 trienios.
- 9.- 2 bienes, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienes, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienes, 3 trienios y 3 quinquenios.

Tabla Tercera
Horas extraordinarias de Lunes a Viernes
(Sin parada de trabajo)

Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	16,32	17,14	17,96	18,76	19,60	20,42	21,23	22,05	22,86	24,50	26,14
Oficial 1. ^a	15,96	16,75	17,53	18,35	19,10	19,91	20,72	21,52	22,31	23,91	25,49
Oficial 2. ^a	15,74	16,53	17,30	18,09	18,92	19,65	20,45	21,26	22,04	23,61	25,17
Ayud. Es.	15,52	16,30	17,07	17,83	18,62	19,38	20,18	20,96	21,70	23,26	24,82
Peón	15,48	16,24	17,07	17,80	18,56	19,34	20,13	20,88	21,65	23,17	24,74

- 1.- 2 bienes y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienes y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienes y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienes y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienes y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienes y 1 trienio.
- 7.- 2 bienes y 2 trienios.
- 8.- 2 bienes y 3 trienios.
- 9.- 2 bienes, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienes, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienes, 3 trienios y 3 quinquenios.

ANEXO III

Tabla Cuarta

Aumento por plus de toxicidad en las tablas de horas extraordinarias de doble y triple turno

Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	0,84	0,89	0,92	0,98	1,01	1,06	1,09	1,11	1,16	1,28	1,34
Oficial 1. ^a	0,81	0,85	0,89	0,92	0,98	1,01	1,05	1,08	1,11	1,19	1,30
Oficial 2. ^a	0,79	0,82	0,86	0,90	0,97	0,99	1,03	1,07	1,10	1,17	1,26
Ayud.Es.	0,78	0,81	0,85	0,89	0,91	0,98	1,01	1,05	1,08	1,14	1,24
Peón	0,78	0,81	0,85	0,89	0,91	0,98	1,01	1,05	1,08	1,14	1,24

- 1.- 2 bienes y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienes y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienes y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienes y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienes y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienes y 1 trienio.
- 7.- 2 bienes y 2 trienios.
- 8.- 2 bienes y 3 trienios.
- 9.- 2 bienes, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienes, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienes, 3 trienios y 3 quinquenios.

Tabla Primera

Horas extraordinarias de lunes a viernes

Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ. %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	13,60	14,31	14,96	15,67	16,34	17,03	17,69	18,38	19,06	20,42	21,79
Oficial 1. ^a	13,24	13,86	14,55	15,19	15,88	16,53	17,17	17,83	18,50	19,82	21,15
Oficial 2. ^a	13,03	13,66	14,33	14,96	15,64	16,27	16,91	17,59	18,21	19,53	20,83
Ayud. Es.	12,80	13,44	14,08	14,74	15,38	16,01	16,66	17,29	17,91	19,20	20,51
Peón	12,77	13,40	14,05	14,67	15,34	15,98	16,60	17,25	17,86	19,15	20,42

- 1.- 2 bienios y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienios y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienios y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienios y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienios y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienios y 1 trienio.
- 7.- 2 bienios y 2 trienios.
- 8.- 2 bienios y 3 trienios.
- 9.- 2 bienios, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienios, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienios, 3 trienios y 3 quinquenios.

Tabla Tercera

Horas extraordinarias de Lunes a Viernes

(Sin parada de trabajo)

Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	16,32	17,14	17,96	18,76	19,60	20,42	21,23	22,05	22,86	24,50	26,14
Oficial 1. ^a	15,96	16,75	17,53	18,35	19,10	19,91	20,72	21,52	22,31	23,91	25,49
Oficial 2. ^a	15,74	16,53	17,30	18,09	18,92	19,65	20,45	21,26	22,04	23,61	25,17
Ayud. Es.	15,52	16,30	17,07	17,83	18,62	19,38	20,18	20,96	21,70	23,26	24,82
Peón	15,48	16,24	17,07	17,80	18,56	19,34	20,13	20,88	21,65	23,17	24,74

- 1.- 2 bienios y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienios y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienios y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienios y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienios y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienios y 1 trienio.
- 7.- 2 bienios y 2 trienios.
- 8.- 2 bienios y 3 trienios.
- 9.- 2 bienios, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienios, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienios, 3 trienios y 3 quinquenios.

ANEXO III

Tabla Cuarta

Aumento por plus de toxicidad en las tablas de horas extraordinarias de doble y triple turno

Tabla en euros

Antig. Ant.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*1	*2	*3	*4	*5			
Antig. Act.	S.A.	1 Bie	2 Bie	*6	*7	*8	*9	*10	*11		
Categ %	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	60%
Maestro	0,84	0,89	0,92	0,98	1,01	1,06	1,09	1,11	1,16	1,28	1,34
Oficial 1. ^a	0,81	0,85	0,89	0,92	0,98	1,01	1,05	1,08	1,11	1,19	1,30
Oficial 2. ^a	0,79	0,82	0,86	0,90	0,97	0,99	1,03	1,07	1,10	1,17	1,26
Ayud. Es.	0,78	0,81	0,85	0,89	0,91	0,98	1,01	1,05	1,08	1,14	1,24
Peón	0,78	0,81	0,85	0,89	0,91	0,98	1,01	1,05	1,08	1,14	1,24

- 1.- 2 bienios y 1 quinquenio.
- 2.- 2 bienios y 2 quinquenios.
- 3.- 2 bienios y 3 quinquenios.
- 4.- 2 bienios y 4 quinquenios.
- 5.- 2 bienios y 5 quinquenios.
- 6.- 2 bienios y 1 trienio.
- 7.- 2 bienios y 2 trienios.
- 8.- 2 bienios y 3 trienios.
- 9.- 2 bienios, 3 trienios y 1 quinquenio.
- 10.- 2 bienios, 3 trienios y 2 quinquenios.
- 11.- 2 bienios, 3 trienios y 3 quinquenios.