



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CORDOBA.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Se definen como actividades incluidas en este Convenio las siguientes:

- Almazaras.
- Extractoras.
- Envasadoras.
- Molturación.
- Desdobladoras.
- Transformación de grasas comestibles y grasas industriales.
- Hidrogenación.
- Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- Cooperativas olivарeras y cooperativas envasadoras.
- Refinerías.
- Destilerías de glicerina.
- Fábricas de jabón.
- Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- Estaciones de descarga de aceites a granel.
- Exportadores de aceites.
- Importadores de semillas y productos oleaginosos.
- Aderezadores de aceituna.





- Almacenistas de aceituna.
- Envasadores de aceituna.
- Exportadores de aceituna.
- Minoristas exclusivos de aceites y jabones.
- Así como todas las actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de dichos productos.

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

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años. Entrando en vigor el 1º de enero de 2.007 hasta el 31 de diciembre de 2.009.

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

Una vez denunciado en tiempo y forma y en tanto se pacta un nuevo acuerdo que afecte al sector las partes convienen en quedar vinculados a la totalidad de las materias del presente Convenio, ya sean estas de carácter normativo como obligacional, por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de vencimiento del mismo.

En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase dentro del plazo previsto, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio, sin excepción, sufrirían un incremento económico igual al experimentado por el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el último año transcurrido.

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

Artículo 4. Garantías individuales.

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





anual.

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

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria.

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

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

Cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria de control e interpretación.

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

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras en función de su porcentaje de representatividad sindical en el sector y tres representantes de la Empresa.

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

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

- Fecha de inicio de las deliberaciones.
- Punto o puntos objeto del debate.





- Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.
- Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

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

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación- mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

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

- Implantación, o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.



- Modificación de la jornada o del horario, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo establecido en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 8. Plena Ocupación.

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador o trabajadora en el desempeño de su específica su función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Artículo 9. Movilidad Funcional.

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

a) Trabajos de categoría superior:

Todo trabajador o trabajadora que realice trabajos de superior categoría durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos al año y ocho durante dos años, tendrán derecho al salario correspondiente y a que se le reconozca la categoría superior en la que ha estado prestando su actividad, salvo que se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

b) Trabajo de categoría inferior:

La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica de trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de sus retribución y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior y por un plazo máximo de tres meses.

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

Capítulo III. Régimen del Personal.

Artículo 10. Contratación de Trabajadores y trabajadoras.

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

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 meses
- Resto de personal: 2 meses

Artículo 11. Preavisos.

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

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

Artículo 12. Movilidad geográfica.

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

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

- Los gastos de viaje del trabajador o trabajadora y su familia a la nueva residencia, así como los de manutención durante el mismo.





- Los gastos de traslado de los muebles y enseres de la familia.
- Un permiso retribuido de cuatro días.

Artículo 13. Contrato de relevo.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

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

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

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

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

- a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.
- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deber ser. Como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituido/a. El horario de trabajo el trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c) El puesto de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o trabajadora sustituido/a o uno similar, entendiéndose por tal,





excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 14. Pluriempleo.

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

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

Artículo 15. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas acogidas a este Convenio sólo podrán realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley 14/1994 de 1º de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria.

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

Los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría en que haya sido contratado o contratada.

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

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

Artículo 16. Subcontratas.

Las partes acuerdan que la dirección de las empresas advertirá a las empresas subcontratadas de la rigurosa necesidad de cumplir las normas sobre jornada





máxima legal de trabajo y horas extraordinarias. Asimismo en cuanto a las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista serán las mismas que haya establecidas en la empresa principal.

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

- Relación de trabajadores y trabajadoras que van a realizar los trabajos.
- Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores y trabajadoras.
- Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que los trabajadores y trabajadoras a su cargo han recibido la correspondiente formación en materia de seguridad e higiene, así como su compromiso de facilitarles todos los medios de prestación personal establecidos para su trabajo.
- Fotocopia de los correspondientes TC1 Y TC2, debidamente formalizados mientras dure el trabajo.
- La empresa informará mensualmente por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrata y las condiciones de las mismas.

Artículo 17. Contratación y clasificación del personal.

A) Por su permanencia

1. Contratos Indefinidos: son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan actividades que, por naturaleza, tiene carácter normal y permanente en las empresas.
2. Contrato Interinos: Son los/las trabajadores y trabajadoras que ingresan en las empresas expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador o trabajadora fijo o fija en situación de excedencia, Servicio Militar, enfermedad o situación análoga, que cesarán al reincorporarse el titular, sin derecho a indemnización alguna.
3. Contratos de duración determinada: Son aquellos/as trabajadores y trabajadoras contratados o contratadas en atención a las circunstancias de temporalidad del empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Los contratos eventuales o de duración determinada que se detallan seguidamente en este punto bajo los apartados a); b); c) y d), en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual.





3.1. Contratos por obra o servicio determinado

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

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

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

3.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

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

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

3.3. Contrato a tiempo parcial

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

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





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

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

Si al ser llamado el trabajador o trabajadora no se presenta en la fecha fijada, sin poder justificar la ausencia por las causas legalmente establecidas, causará baja en la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido legalmente en las disposiciones vigentes sobre la materia, aquellos trabajadores y trabajadoras fijos o trabajadora discontinuos, que no fueran llamados a una campaña determinada por no existir trabajo de su especialidad o por menor volumen de la cosecha, no perderán su antigüedad en la plantilla y serán llamados en campañas sucesivas si fueren necesarios sus servicios.

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

3.4. Contratos formativos

Este tipo de contratos puede formalizarse mediante dos modalidades:

3.4.1. Contratos en Prácticas

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

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





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

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

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

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

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

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

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

3.4.2. Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por la normativa vigente al efecto, con las siguientes particularidades:

El tiempo destinado a la formación teórica será como mínimo de dos días a la semana.

El trabajo real que desarrolle el trabajador deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de la formación.

Con objeto de hacer efectiva la formación trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional, como para garantizar la formación objeto del contrato sin que cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de 3 trabajadores o trabajadoras.





Las partes recomiendan el cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente sobre este tipo de contrato.

- El 52 por 100 de los trabajadores/ trabajadoras contratados o contratadas al amparo de esta modalidad, a la finalización del contrato, pasarán a ser considerados fijos de plantilla.
- La retribución del trabajador o trabajadora contratado o contratada será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 80 por 100 del salario real establecido en el presente convenio para la categoría de Peón, y durante el segundo año del 90 por 100 de la citada categoría, en ambos casos proporcionados al tiempo de trabajo efectivo.

4. Excedencias

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

B) Funcional.

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

1. Grupo de Dirección: Director o Directora, Subdirector o Subdirectora y Gerente.
2. Grupo de Técnicos y Mandos Intermedios: Ingeniero o Ingeniera Superior. Técnico de Grado Superior. Ingeniero o Ingeniera Técnico. Técnico de Grado Medio. Jefe o Jefa de Sección.
3. Grupo de Administrativos y Administrativas: Jefe o Jefa Administrativo o Administrativa de 1ª y 2ª o Gestores. Oficial Administrativo o Administrativa de 1ª y 2ª. Auxiliar Administrativo o Administrativa. Cajero o Cajera. Telefonista. Ordenanza.
4. Grupo de Comerciales: Supervisor o supervisora. Vendedor o Vendedora y Promotor o Promotora.
5. Grupo de Laboratorio: Analista. Auxiliar.
6. Grupo de Producción y Sección de Mantenimiento: Encargado o encargada. Contraмаestre. Maestro o Maestra de Oficio. Jefe o Jefa de Equipo. Oficial de 1ª, 2ª y 3ª. Ayudante Especialista.

Peón Ayudante. Peón. Portero o Portera. Limpieza. Conductor o Conductora Repartidor o Repartidora.

La movilidad funcional dentro de las empresas no tendrá más limitaciones que las





exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 18. Ascensos.

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

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

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

El/La Auxiliar Administrativo o Administrativa; el/la Auxiliar de Laboratorio y el/la Peón que no hubiesen ascendido en el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría pasarán a percibir las retribuciones correspondientes a Oficial de Segunda; Analista de Laboratorio y Peón Ayudante respectivamente.

En tanto no se produzcan vacantes del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñado las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Artículo 19. Formación profesional.

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

Para ello las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de

elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de decidir cuáles de los cursos programados serán los que se llevan a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras, participarán en cuantos cursos se convoquen tendentes a mejorar sus conocimientos técnicos prácticos para determinadas tecnologías.

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

Capítulo IV. Jornada, vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para el 2007, 2008 y 2009 será de 1.732 horas efectivas en cómputo anual. No obstante, para aquellos colectivos o empresas que tengan establecida o pactada una jornada inferior a la aquí contemplada se les respetará la que en este momento tengan establecida.

Como norma general la jornada fijada en el párrafo anterior se efectuará de lunes a viernes, a razón de 40 horas semanales sin perjuicio que, entre la empresa y los Representantes Legales de los/las Trabajadores y Trabajadoras o, en su defecto, por los/las propios interesados e interesadas, se pudiese pactar cualquier otro régimen de jornada, incluido un horario variable no superior a 45 horas semanales. Dicha ampliación de jornada solamente podrá realizarse hasta un máximo de 6 semanas al año, ya sea de forma alterna o consecutiva. En todo caso, el horario variable estará dentro de los topes máximos exigidos por la normativa sobre la materia.

La forma y el plazo en el que sería descansada y realizada la coyuntural ampliación de jornada, será comunicado con 10 días de antelación siendo objeto de negociación entre los/las Representantes Legales de los/las Trabajadores y trabajadoras y, en su defecto, por los/las trabajadores y trabajadoras afectados y la empresa.

Artículo 21. Calendario laboral.

Anualmente, el calendario laboral será establecido por las empresas, previo conocimiento de la representación de los/las trabajadores y trabajadoras.

a) La jornada laboral para los tres primeros días laborales de Feria o Fiestas



principales de cada localidad, queda establecida en jornada continuada de cuatro horas y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como jornada de descanso retribuyéndose a todos los efectos como días efectivos de trabajo, sin que los trabajadores y trabajadoras afectados tengan que recuperar tiempo alguno.

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

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

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.732 horas.

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

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

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

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

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

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

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

(Salario Base + Antigüedad + Beneficios + Asistencia + Complementos.

Personales y de Puestos. de Trabajo + Pagas Extras).

más un 75%

1.732

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

Artículo 23. Vacaciones.

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

No obstante, a niveles inferiores, es decir, a nivel de empresa, se podrán pactar que las vacaciones anuales sean fraccionadas.

En todo caso se disfrutarán 11 días laborables de vacaciones, en el período comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

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

En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario de vacaciones.



La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Sueldo Base, Antigüedad, Beneficios, Plus de Asistencia, Plus de Transporte, Bolsa de Vacaciones de 215,83 euros y, si procede, Turnicidad, Cuarto Turno, y Nocturnidad.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

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

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, cónyuge, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, abuelos, abuelas, nietos y nietas: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos e hijas: 2 días, al menos uno de ellos sería hábil.
- e) Por fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas: 1 día, cuando el funeral sea en día laborable.
- f) Por fallecimiento de hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitase realizar un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará a 2 días más.
- g) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- h) Por Primera Comunión de un hijo o hija: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- i) Al contraer matrimonio: 15 días.
- j) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma.

El Trabajador o Trabajadora tendrá la obligación de comunicar al empresario la hora de la cita médica.



k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

l) En el caso de familiares de 1º grado de consanguinidad, menor de 14 y mayor de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que el trabajador o trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el/la familiar y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a 3 veces al año.

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

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

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 25. 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 4º turno.
- Mantenimiento.
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.





Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 26. Conceptos retributivos y forma de aplicación.

1. Sueldo Base. Para todas las categorías, será el indicado en la tabla salarial reflejada en Anexo nº 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

2. Complementos personales:

Antigüedad.

Los/las trabajadores y trabajadoras fijos/fijas comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 5% cada uno y cinco quinquenios al 10% cada uno, de las cuantías que más adelante se expresan.

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

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

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

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

El complemento personal de antigüedad se devengará por las siguientes cuantías:

Antigüedad por meses:

Por cada bienio: 29'75 euros.

Por cada quinquenio: 59'49 euros.

Antigüedad por días:



Por cada bienio: 1'00 euros.

Por cada quinquenio: 1'98 euros.

Pagas Extras.

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

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

Estas pagas se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 40'52 euros, por cada una de ellas.

Plus de Asistencia.

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

Los/las trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas que tengan establecida la jornada laboral de 5 días, se computará a efectos de la percepción de este Plus, como si dicha jornada fuese de 6 días.

Beneficios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibir un plus de 56'96 euros mensuales, o de 1'90 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo.

3. Complementos de puesto de trabajo:

Turnicidad.

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

Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que tuvieran establecida otras empresas del sector, por el concepto de Turnicidad.





Queda exceptuado del percibo del complemento de trabajo nocturno, el personal que se encuentre trabajando a tres o más turnos.

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

Plus de 4º Turno.

En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 11'20 euros por día efectivo de trabajo.

No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa, si bien éstos se verán incrementados por el porcentaje del 2,75%.

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

Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento de las diferentes empresas del sector, percibirán por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía de 44'17 euros.

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

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

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

- Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloretileno.
- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también lo molineros transformadores de turtos en harinas producidas por las sistemas indicados, tanto los/las envasadores y envasadoras como los/las manipuladores y manipuladoras a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.
- Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados

o por otros que saturen de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los/las empleados y empleadas de laboratorio que manipulen muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, nezol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.
- Los/las fogoneros y fogoneras que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40º C.

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

Nocturnidad.

El/La trabajador o trabajadora percibirá como plus de nocturnidad el 30% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Considerándose trabajo nocturno al realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

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

Queda absolutamente prohibida la realización de hora extras de cualquier naturaleza, para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche.

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

Quebranto de Moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al Cajero/a la cantidad de 38'43 euros al mes. Este plus es un complemento de puesto de trabajo para el Cajero/a principal de la empresa, o personas que en cada momento asumen este puesto.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 27. Complemento extrasalarial de transporte.

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, para suplir los gastos que el/la trabajador o trabajadora ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 2'78 euros, para todas las categorías profesionales.



Su pago se realizará a razón de 25 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Los/las trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas que tengan establecida la jornada semanal de 5 días, se computará a efectos de percepción de este Plus como si dicha jornada fuese de 6 días.

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

Artículo 28. Jubilación.

El/La trabajador o trabajadora afectado por este Convenio que acredite, a la entrada en vigor del mismo, su condición de mutualista por cuenta ajena con efectos anteriores a 1 de enero de 1.967, podrá voluntariamente y de acuerdo con el RDL 1/94, Disp. Trans. 3ª, 1,2ª y demás normativa concordante, causar baja por voluntad propia en la empresa para acceder directamente a la jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, percibiendo las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años 17.118,66 euros
- A los 61 años 14.685,79 euros
- A los 62 años 12.209.19 euros
- A los 63 años 9.820,08 euros

En caso de que la fecha de 1 de enero de 1.967, a los efectos mencionados, se modificará por cualquier disposición legal se estará a lo dispuesto en ésta sin necesidad de previo acuerdo entre las partes.

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

El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile.

El/La trabajador o trabajadora en el momento de la jubilación anticipada que llevara prestando servicio en la misma entre 19 ó 20 años, entre 29 ó 30 años o entre 30 ó 40 años, tendrá derecho a la percepción del Premio de Permanencia y Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente.

Artículo 29. Capacidad disminuida.



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

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

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

Artículo 30. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, estarán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

- a) Al personal de las secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también, gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.
- b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado a sus funciones.

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

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

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

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





Artículo 31. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas disminuidos o disminuidas físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente, una ayuda de 175'76 euros mensuales.

Artículo 32. Reconocimiento Médico.

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a poner los medios necesarios (bien a través de la propia empresa, bien a través del Gabinete Técnico de Seguridad), para que todos los/las trabajadores y trabajadoras tengan un reconocimiento médico al año, a cargo de la empresa.

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

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

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

Artículo 33. Enfermedad o accidente.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en los supuestos siguientes:

- a) En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.
- b) En caso de hospitalización desde el primer día.

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

- a) En el período del 1º al 5º día de ausencia, ambos inclusive, los/las trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo, deducido el Plus de Asistencia que le pueda corresponder y el Plus de Transporte por estar éste último tipificado como extrasalarial. El total acumulado por las deducciones de plus de asistencia se destinará a un fondo administrado





conjuntamente por empresa y comité.

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

Al respecto de esta situación de enfermedad común, ambas partes negociadoras, adquieren el compromiso de revisar este apartado en la próxima negociación del convenio en función de los resultados que se obtengan de las medidas aquí adoptadas.

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

Artículo 34. Seguro de muerte o invalidez.

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

- Por fallecimiento por causa natural: 25.000'00 euros.
- Por fallecimiento, como consecuencia de accidente laboral: 50.000'00 euros.
- Por fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y con independencia de que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional o privada: 68.000'00 euros.
- Por invalidez permanente o total, por cualquier causa: 19.000'00 euros.
- Por invalidez absoluta, por cualquier causa: 25.000'00 euros.

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

Para aquellos casos de contrataciones con jornadas efectivas inferiores a la ordinaria habitual, las coberturas de las contingencias de fallecimiento; invalidez permanente o total y la invalidez absoluta, en los supuestos que se deriven de causa natural, se reducirán proporcionalmente a la jornada efectiva realizada.

En caso de que un trabajador o trabajadora permanezca en activo en la empresa tras cumplir la edad de 65 años únicamente le será de aplicación la cobertura del supuesto de fallecimiento por causa natural.

Serán de aplicación estas cantidades transcurrido un mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.



Artículo 35. Permanencia y vinculación.

El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/la trabajador o trabajadora, exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 25º del presente Convenio.

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

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

Artículo 36. Nupcialidad.

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 24º del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de nupcialidad en la cuantía de 30 días de sueldo base más antigüedad y beneficios.

Artículo 37. Plan de Pensiones.

Con la firma del presente Convenio se acuerda por las partes, al objeto de procurar la mejor protección de las condiciones futuras de los/las trabajadores y trabajadoras, la constitución de un Plan de Pensiones acogido a la Ley 8/87 y Reglamento (Real Decreto 1307/88) y demás disposiciones vigentes o que puedan estarlo en el futuro, en los términos siguientes:

- **Partícipes:** Podrán ser partícipes todos aquellos/ aquellas empleados y empleadas de la empresa, con al menos dos años de antigüedad reconocida, que lo soliciten y realicen su aportación al Plan en idéntica cuantía, al menos, a la efectuada por la empresa. La adscripción al Plan es obligatoria para la Empresa siempre y cuando el/la trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones antes descritas lo solicite y éste dispuesto a efectuar su aportación correspondiente.
- **Aportación al Plan:** Se realizará mensualmente la aportación por cada una de la partes, empresa y trabajador o trabajadora, de un 1% sobre la cuantía que perciba en cada momento el/la trabajador o trabajadora por los siguientes conceptos: Salario Base; Antigüedad; Beneficios; Plus de Asistencia; Plus de Transporte.

En cualquier caso la aportación mínima garantizada al plan será de 184,61 euros

anuales, por cada una de las partes.

Capítulo VII. Seguridad e higiene.

Artículo 38. Seguridad e Higiene.

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

Artículo 39. Comisión de empleo y de seguridad y salud laboral.

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

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

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

Esta Comisión se reunirá trimestralmente pudiendo asistir a los mismos asesores técnicos de las partes. Cuando el plenario lo acuerde podrá actuar en grupo de trabajo paritario asistidos por los técnicos que ambas partes aportes. Alternativamente, ocuparán la presidencia, en cada trimestre, una de las partes.

Artículo 40. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectivas de mujeres y

hombres.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La mayor novedad de ésta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1.999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo VIII. Representación de los/las trabajadores y trabajadoras.

Artículo 41. Derechos de los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

Artículo 42. Tablón de anuncios.

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

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

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

Artículo 43. Asambleas.

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

La Presidencia del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal comunicará previamente a la Dirección de la empresa, los nombres de las personas no





pertenecientes a ella, que vayan a asistir a la Asamblea.

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

Artículo 44. Cuota Sindical.

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

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas, dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorizaciones individuales de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 45. Normas generales.

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

Capítulo X. Denuncia del convenio.

Artículo 46. Denuncia.

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

Artículo 47. Cláusula de descuelgue.

El incremento en materia salarial contenido en el presente Convenio no será de necesaria aplicación para aquellas empresas que acrediten subjetiva y fehacientemente ante la Comisión Paritaria del mismo, situaciones de déficit o pérdidas constantes en los ejercicios contables 2.005 y 2.006.

En tales casos la Comisión paritaria oirá, previamente a la toma de la decisión a la empresa y a los Representantes Sindicales de ésta si los hubiere y determinará las nuevas condiciones económicas de aplicación, en su caso.

Las empresas que hagan valer el derecho que la ley les otorga para solicitar el descuelgue salarial de este Convenio, podrán ser requeridas a instancia de la Comisión Paritaria, a la presentación de informes auditados por expertos en la materia o realizados por censores de cuentas, en empresas con más de 50





trabajadores.

En las empresas con menos de 50 trabajadores, serán requeridas, por la Comisión Paritaria, a que presenten las cuentas oficiales de los dos últimos ejercicios.

La Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores deberán guardar en la mayor reserva la información recibida observando por consiguiente el máximo sigilo profesional.

En tales supuestos deberá entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afectará a los conceptos económicos hallándose la empresa obligada a asumir y cumplir con rigor el resto del contenido del Convenio.

En todo caso, a la finalización del período de descuelgue, la empresa deberá aplicar el salario vigente de Convenio en esa fecha.

Capítulo XI. Incremento económico.

Artículo 48. Incrementos económicos.

Para el año 2.007 todos los conceptos económicos, se incrementan en un 3,2% sobre el año anterior, según figuran en la Tabla Salarial adjunta. Para 2.008, será el IPC real 2.007 más un 0,50% y para 2.009, será el IPC real de 2.008 más un 0,50%, respectivamente. Manteniéndose una reunión anual, para la confección de tablas salariales, en la semana siguiente, a la publicación oficial del IPC.

El pago de los atrasos que se generan, como consecuencia de la firma de este Convenio, se hará efectivo antes del día 31 de julio de 2007, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Anexo I

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a mantener una reunión a lo largo del mes de junio del 2.007 para llegar a un acuerdo sobre la descripción de las categorías profesionales del convenio y su inclusión en el mismo.





TABLA SALARIAL 2.007
(Incremento Salarial 7'20% sobre las tablas del año 2.006)

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Autonomía	Plus Trasp	Beneficio	Bolsa	Gratific	(Fórmula)
	Día-Mes			Día-Mes	Vacaciones	Extras	Total Anual
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(8)	
Unidades pagadas	(15455)	(300)	(300)	(15455)			
1.- Grupo profesional de Dirección							
Gerente	875,39 €	7,09 €	2,79 €	56,96 €	241,87 €	40,52 €	17.812,68 €





2.- Grupo profesional de Técnicos y Masdos Intermedios							
Ingeniero	905,00 €	7,18 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	17.768,83 €
Técnico Gº Superior	905,00 €	7,18 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	17.768,83 €
Ingeniero Técnico	905,00 €	7,18 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	17.768,83 €
Maestro Industrial	853,41 €	6,78 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.889,98 €
Técnico de Grado Medio	853,41 €	6,78 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.889,98 €
Jefe de Sección	853,41 €	6,78 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.889,98 €
Ayde. Técnico Sanitario	815,55 €	6,27 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.169,08 €
Graduado Social	815,55 €	6,27 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.169,08 €
Delineante proyectista	853,41 €	6,78 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.889,98 €
Delineante	771,35 €	5,59 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	15.902,23 €
Calcaor	751,22 €	5,90 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	14.919,13 €
3.- Grupo profesional de Administrativos							
Jefe de 1ª	875,89 €	7,06 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	17.812,58 €
Jefe de 2ª	853,41 €	6,78 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.889,98 €
Oficial	820,40 €	6,95 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.265,83 €
Oficial de 1ª	820,40 €	6,95 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.265,83 €
Oficial de 2ª	797,18 €	5,98 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	15.791,53 €
Auxiliar	742,80 €	5,14 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	14.738,83 €
Copero	820,40 €	6,95 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.265,83 €
Telefonista	691,05 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	13.808,73 €
Discapacidad	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	13.721,08 €
Conserje	705,67 €	4,67 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	14.055,88 €
4.- Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor	820,40 €	6,95 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.265,83 €
Vendedor	797,18 €	5,98 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	15.791,53 €
Promotor	742,80 €	5,14 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	14.738,83 €
5.- Grupo profesional de Laboratorio							
Analista Laboratorio	820,38 €	6,97 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.301,53 €
Auxiliar Laboratorio	771,35 €	5,59 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	15.902,23 €
6.- Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado General	840,52 €	6,90 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.544,18 €
Encargado Sección	840,52 €	6,90 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.544,18 €
Coor. Jefe Taller	840,52 €	6,90 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	16.544,18 €
Maestro de oficio	25,81 €	5,49 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	15.229,48 €
Jefe de Equipo	25,81 €	5,49 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	15.229,48 €
Oficial de 1ª	24,60 €	5,39 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	14.852,38 €
Oficial de 2ª	24,13 €	5,10 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	14.569,53 €
Oficial de 3ª	23,64 €	4,97 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	14.307,58 €
Ayde. Especialista	23,08 €	4,78 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	14.086,78 €
Peón Ayte. Fabricación	22,75 €	4,65 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	13.806,63 €
Peón	22,67 €	4,61 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	13.758,23 €
Carraza de peones	701,84 €	4,64 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.974,45 €
Bastulero Pesador	698,05 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.908,28 €
Guarda Jurado	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.721,08 €
Guarda o Sereno	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.721,08 €
Cobrador	691,05 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.808,73 €
Portero	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.721,08 €
Mujer de Limpieza	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.721,08 €
Rotones	685,55 €	4,61 €	2,79 €	55,96 €	241,87 €	40,52 €	18.721,08 €
Encarg. Equipo y Monitora	23,64 €	4,97 €	2,79 €	1,89 €	241,87 €	40,52 €	14.307,58 €

TABLA SALARIAL PARA ACTIVIDADES DE CAMPAÑA AÑO 1.917
(Incremento del 7,28% sobre tabla año 2.004) Deltativa

SALARIO DIASPECTIVO SEGUN TRAMO DE ANTIGÜEDAD							
CATEGORIAS							
Porcentaje de Antigüedad	Sin Antig.	10 años	20 años	25 + 10 años	25 + 20 años	25 + 30 años	25 + 40 años
1.- Grupo profesional de Dirección							
Gerente	84,20 €	85,83 €	86,04 €	92,95 €	95,70 €	103,53 €	105,38 €
2.- Grupo profesional de Técnicos y Masdos Intermedios							
Ingeniero	85,45 €	85,87 €	87,39 €	95,12 €	100,86 €	105,79 €	110,80 €
Técnico Gº Superior	85,45 €	85,87 €	87,39 €	95,12 €	100,86 €	105,79 €	110,80 €
Ingeniero Técnico	85,45 €	85,87 €	87,39 €	95,12 €	100,86 €	105,79 €	110,80 €
Maestro Industrial	80,16 €	84,57 €	87,09 €	91,82 €	95,95 €	101,49 €	105,33 €
Técnico de Grado Medio	80,16 €	84,57 €	87,09 €	91,82 €	95,95 €	101,49 €	105,33 €
Jefe de Sección	80,16 €	84,57 €	87,09 €	91,82 €	95,95 €	101,49 €	105,33 €
Ayde. Técnico Sanitario	78,85 €	81,08 €	83,49 €	88,32 €	93,15 €	97,89 €	102,83 €
Graduado Social	78,85 €	81,08 €	83,49 €	88,32 €	93,15 €	97,89 €	102,83 €
Delineante proyectista	80,16 €	84,57 €	87,09 €	91,82 €	95,95 €	101,49 €	105,33 €
Delineante	74,45 €	78,87 €	79,39 €	84,10 €	88,95 €	93,80 €	98,64 €
Calcaor	72,54 €	74,85 €	77,38 €	82,21 €	87,05 €	91,89 €	96,73 €
3.- Grupo profesional de Administrativos							
Jefe de 1ª	84,20 €	85,83 €	86,04 €	92,95 €	95,70 €	103,53 €	105,38 €
Jefe de 2ª	80,16 €	84,57 €	87,09 €	91,82 €	95,95 €	101,49 €	105,33 €



Geógr.	79,12 €	81,55 €	83,98 €	86,79 €	93,82 €	98,45 €	103,30 €	108,13 €
Oficial de 1º	79,12 €	81,55 €	83,98 €	86,79 €	93,82 €	98,45 €	103,30 €	108,13 €
Oficial de 2º	76,84 €	79,28 €	81,67 €	85,31 €	91,34 €	96,18 €	98,45 €	103,29 €
Auxiliar	71,72 €	74,14 €	76,56 €	81,39 €	86,23 €	91,08 €	95,90 €	100,72 €
Cajero	79,12 €	81,55 €	83,98 €	86,79 €	93,82 €	98,45 €	103,30 €	108,13 €
Tafelero/a	87,16 €	89,58 €	92,00 €	95,84 €	101,67 €	106,51 €	111,34 €	116,18 €
Ordenanza	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Canario/a	88,40 €	90,82 €	93,24 €	97,08 €	102,91 €	108,74 €	114,57 €	120,40 €
4.- Grupo profesional de Comercialistas								
Supervisor	79,12 €	81,55 €	83,98 €	86,79 €	93,82 €	98,45 €	103,30 €	108,13 €
Vendedor	76,84 €	79,28 €	81,67 €	85,31 €	91,34 €	96,18 €	101,02 €	105,84 €
Prevener	71,72 €	74,14 €	76,56 €	81,39 €	86,23 €	91,08 €	95,90 €	100,72 €
5.- Grupo profesional de Laboratorio								
Analista Laboratorial	79,28 €	81,70 €	84,12 €	88,95 €	93,80 €	98,65 €	103,48 €	108,30 €
Auxiliar Laboratorial	74,45 €	76,88 €	79,28 €	84,12 €	88,95 €	93,80 €	98,64 €	103,47 €
6.- Grupo profesional de Producción y Mantenimiento								
Encargado General	80,96 €	83,38 €	85,80 €	90,63 €	95,46 €	100,30 €	105,13 €	109,96 €
Encargado Sección	80,96 €	83,38 €	85,80 €	90,63 €	95,46 €	100,30 €	105,13 €	109,96 €
Contra. Jefe Taller	80,96 €	83,38 €	85,80 €	90,63 €	95,46 €	100,30 €	105,13 €	109,96 €
Mestre	74,04 €	76,46 €	78,89 €	83,72 €	88,55 €	93,38 €	98,21 €	103,04 €
Jefe de Equipo	74,04 €	76,46 €	78,89 €	83,72 €	88,55 €	93,38 €	98,21 €	103,04 €
Oficial de 1º	72,18 €	74,60 €	77,02 €	81,85 €	86,68 €	91,51 €	96,34 €	101,17 €
Oficial de 2º	70,83 €	73,25 €	75,67 €	80,50 €	85,33 €	90,16 €	95,00 €	99,83 €
Oficial de 3º	69,47 €	71,89 €	74,31 €	79,14 €	83,97 €	88,80 €	93,63 €	98,46 €
Ay. Especialista	88,46 €	90,88 €	93,30 €	98,13 €	102,96 €	107,79 €	112,62 €	117,45 €
Peón Ay. Fabricación	87,14 €	89,56 €	91,98 €	96,81 €	101,64 €	106,47 €	111,30 €	116,13 €
Peón	66,94 €	69,36 €	71,78 €	76,61 €	81,44 €	86,27 €	91,10 €	95,93 €
Cepelero de anacos	87,99 €	90,41 €	92,83 €	97,66 €	102,49 €	107,32 €	112,15 €	116,98 €
Boscadero Pesador	87,69 €	90,11 €	92,53 €	97,36 €	102,19 €	107,02 €	111,85 €	116,68 €
Guarda Junco	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Guarda a Barana	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Cebadero	87,16 €	89,58 €	92,00 €	95,84 €	101,67 €	106,51 €	111,34 €	116,18 €
Perfeco	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Mujer de Limpieza	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Estenoso	66,76 €	69,17 €	71,60 €	75,44 €	81,27 €	86,10 €	90,93 €	95,77 €
Encarg. Equipo y Manten.	89,57 €	91,99 €	94,41 €	99,24 €	104,07 €	108,90 €	113,73 €	118,56 €

