

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Seguidamente se da lectura a dichas tablas salariales acordadas encontrándolas de conformidad la totalidad de los asistentes por lo que se firman diez ejemplares de dichas tablas salariales y diez ejemplares de esta Acta.

Se acuerda por unanimidad de todos los asistentes que don Jaime García Abad, como Secretario del Convenio del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla realice todas las gestiones necesarias para que las presentes tablas salariales se registren ante la Autoridad Laboral como Convenio de eficacia general y se publiquen en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Y en prueba de conformidad firmamos diez ejemplares de las tablas salariales leídas y conforme, así como también firmamos diez ejemplares de la presente Acta en la ciudad y fecha arriba indicada.

(Siguen varias firmas ilegibles.)

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla

Capítulo I

Artículo 1. Concertación

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, ha quedado concertado entre la Central Sindical U.G.T. y la Asociación Sevillana Empresarial del Olivo y la Grasa.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades Industriales, Cooperativas, Grupos Sindicales de Colonización o Sociedades Agrarias de Transformación, dedicadas a la industria del aceite y sus derivados, con expresas exclusión de los Aderezadores, Almacenistas, Rellenadores, Envasadores y Exportadores de Aceitunas.

Artículo 3. Ámbito Personal

Se incluye en este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas a que se refiere el art. 2 de este texto articulado, tanto fijos como fijos de trabajos discontinuos y eventuales, así como a todos aquellos trabajadores que fuesen contratados por las referidas empresas bajo cualquiera de las modalidades de contratación que en cada caso concreto permita la legislación vigente.

Quedan expresamente prohibidos y excluidos del ámbito personal del presente

Convenio las personas que ejerzan actividades a las que hace referencia el artículo primero, apartado c) del número tres y el artículo segundo apartado uno letra a) del real Decreto Legislativo 1/1995 sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá para Sevilla y su provincia.

Artículo 5. Ámbito Temporal

La duración de este Convenio Colectivo de Trabajo, será de 2 años y nueve meses, comenzando su vigencia el día 1 de abril de 2001 y finalizando el día 31 de diciembre de 2003, excepto lo previsto en los preceptos en que expresamente se determine otra vigencia.

Se establecen tres tablas salariales, una que regirá desde el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002. Una segunda que regirá desde el 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003. Y una tercera que regirá desde el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003.

Artículo 6. Prórroga

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas.

Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional.

Artículo 7. Denuncia

Caso de mediar denuncia la representación de los trabajadores o la representación de los empresarios que promueva dicha denuncia, deberá hacerlo antes del 31 de septiembre del año 2003, o en su caso, antes del 31 de septiembre del año de la terminación de cualquiera de las prórrogas, por escrito dirigido a la otra parte en el que ha de constar muy claramente y como mínimo la representación que ostenta en el sector en la provincia de Sevilla y las materias objeto de negociación. De esta denuncia se enviará copia, a los solos efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Artículo 8. Negociación

Ambas partes quedan obligadas, si se realiza la denuncia, a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio Colectivo con una antelación mínima de mes



y medio a la fecha de vencimiento del Convenio vigente.

Artículo 9. Absorción y Compensación

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

A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo integrada por un lado, en representación de la parte social por seis vocales en nombre y representación de U.G.T. y por otro lado, en representación de la parte económica, por seis vocales en nombre y representación de ASEOGRA.

La convocatoria de dicha Comisión Paritaria habrá de efectuarse como mínimo por tres vocales de cualquiera de las representaciones.

Los acuerdos en el seno de dicha Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros, necesitándose para ello la mayoría simple de cada una de las representaciones.

Artículo 11. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de trabajo, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 12. Retribuciones

Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002, se establece en el Anexo I la tabla de Salario Base, Participación en Beneficios, Prima de Convenio y Cómputo anual de estos conceptos, de las diferentes





categorías profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 4"5% sobre la Tabla salarial correspondiente al Anexo número 3 del Convenio Colectivo del Sector que fue publicado en el B.O.P. número 229 el día 2 de octubre de 1999, es decir, las tablas salariales correspondientes al período comprendido entre el 1 de abril de 2000 al 31 de marzo de 2001.

Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, se establece un aumento salarial del I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2001, más 0"5%, es decir del 3,2%.

Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003, se establece un aumento salarial del I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2002, más 0"5%. Una vez conocido este porcentaje, se reunirán las partes afectadas por este Convenio Colectivo, para confeccionar las tablas de este período para su posterior registro y publicación.

Los atrasos devengados de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se abonarán como máximo antes del 31 de marzo de 2002.

Artículo 13. Prima de Convenio (Asistencia)

Las cantidades que figuran en la tercera columna de la tabla salarial (anexo I) por el concepto de Prima de Asistencia deberá ser abonada por las empresas y entidades a los trabajadores por día laborable y su importe será satisfecho diaria, semanal, quincenal o mensualmente según las modalidades de pagos establecidas en cada empresa. Figurando en el recibo de salario en casillero aparte e independiente.

La prima de convenio, o también llamada de asistencia, establecida no computará para el cálculo del salario hora, ni para el cómputo del valor de la hora extraordinaria ni para las pagas ni gratificaciones oficiales, extraordinarias o voluntarias. En cambio dicha prima de asistencia si se pagará durante el período de vacaciones.

Si durante un período de un mes un trabajador no asistiese puntualmente al trabajo, perderá la prima de asistencia cuando dicha impuntualidad sea equivalente a tres al mes y la pérdida equivaldrá a la prima de asistencia de un día. Si la impuntualidad fuese de seis en un mismo mes, perderá la prima de asistencia durante dos días.

A todos los efectos, se considera impuntualidad la entrada al trabajo después de transcurridos cinco minutos de dicha jornada iniciada.

La falta injustificada de asistencia al trabajo supondrá la pérdida de la prima de asistencia ese día concreto, aparte de la pérdida del salario, pero si la falta de asistencia injustificada fuese de dos días en un mismo mes, entonces se perderá



cuatro días de la prima de asistencia además de la pérdida de los dos salarios. Si la falta de asistencia fuese de cuatro en un mismo mes, entonces se perderá seis días de la prima de asistencia, además de los cuatro salarios.

Las faltas justificadas de asistencia al trabajo, supondrán la pérdida de la prima de asistencia correspondiente a ese día y en ningún caso se podrán computar a efectos de sanciones.

Los domingos y días de fiesta que se trabajen, la prima de asistencia será doble a excepción de aquellos en que por la naturaleza de la actividad o de la producción las empresas tengan establecidas otros sistemas de descanso durante la semana, en cuyos casos la prima se cobrará sin recargo de ningún tipo y como cualquier día laborable.

Como quiera que la prima de asistencia no se cobra ni por los domingos ni por los días de fiesta, sino exclusivamente por los días laborables, durante el período de vacaciones tampoco se cobrará por los domingos ni días festivos que se integren en dicho período de vacaciones.

Artículo 14. Trabajos con Incentivos

Las Empresas podrán establecer para toda clase de trabajos, sistemas de retribuciones con incentivos.

Capítulo III. Otras Percepciones del Personal

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias

a) Gratificación de Navidad.—Consiste en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a participación en beneficios. Se pagará como máximo el día 15 de diciembre de cada año.

El trabajador fijo que ingrese o que cese durante el año de vigencia del Convenio, el trabajador temporal, el eventual y el trabajador fijo de trabajos discontinuos, percibirán la presente paga en proporción al tiempo trabajado en la Empresa.

b) Gratificación de Verano.—Que sustituye a la antigua paga extraordinaria de Julio y que se pagará como máximo el día 15 de julio de cada año. Se cuantifica igualmente en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios.

Asimismo, el trabajador fijo que ingrese o cese durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el temporal, el eventual, y el fijo de trabajos discontinuos, la percibirán en proporción al tiempo trabajado.

c) Gratificación especial.—Se establece una gratificación especial para todos los





trabajadores afectos a este Convenio, sin distinción de antigüedad, ni categoría profesional, para los períodos y en las cuantías que a continuación se detallan:

1.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2002, 274,84 euros.

2.—Para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2003, 283,63 euros.

3.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003, la cuantía resultante para el período 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, se aumentará con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2002, más el 0"5%.

Dicha gratificación se abonará el 31 de marzo de los dos primeros años de vigencia del presente Convenio y para el tercer período se abonará el 31 de diciembre de 2003. Así como sus prórrogas si las hubiere y estará sujeta en su cobro a las siguientes condiciones:

1.—Que la falta de asistencia en dichos períodos, no sean superiores a veinticinco días en cada uno de ellos.

2.—A los efectos anteriores no se computarán como falta de asistencia al trabajo las originadas por accidentes de trabajo, la intervención quirúrgica y el internamiento en un centro clínico, así como los descansos laborales remunerados previstos en la legislación vigente. Tampoco se computará como falta de asistencia a estos efectos de la presente paga especial el período de tiempo que el trabajador permanezca en baja por I.T. como consecuencia de una operación quirúrgica.

3.—El trabajador fijo que ingrese o cese durante el año de vigencia del presente Convenio Colectivo de trabajo, el fijo de trabajos discontinuos, el trabajador temporal y el eventual, percibirán estas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, siendo también proporcionales las exigencias de asistencias como consecuencia de la naturaleza jurídica de la relación laboral.

4.—Dada las características especiales de esta gratificación especial, no será absorbible.

Artículo 16. Premio por Jubilación

Los trabajadores que se jubilen con la edad de 65 años o edad inferior a ésta, percibirán por una sola vez, un premio en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales.

Artículo 17. Auxilio por Defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.

Artículo 18. Premio de Natalidad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán con independencia de la retribución que puedan percibir de la Seguridad Social, por el nacimiento de cada hijo/a las cantidades siguientes:

- 1.—Si el nacimiento tuviere lugar en el período comprendido entre el 1 de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2002, la cantidad de 110,55 euros.
- 2.—Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2003, la cantidad a percibir será de 114,09 euros
- 3.—Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de abril de 2003 y el 31 de diciembre de 2003, la cantidad a percibir será el resultado de incrementar a la cantidad resultante del período 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2002, más el 0"5%.

Artículo 19. Dietas

En los viajes y desplazamientos que con motivo del trabajo efectúe el personal a una localidad distinta a su residencia, se abonará:

- 1.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2002:
 - A) 13,19 euros diarios cuando tenga que efectuar una de las dos comidas fuera de su domicilio.
 - B) 24,50 euros diarios cuando tenga que realizar las dos comidas fuera de su domicilio.
 - C) 46,48 euros diarios cuando se hagan las dos comidas y además se pernocte fuera de su domicilio.
- 2.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2003:
 - A) 13,61 euros diarios cuando tenga que efectuar una de las dos comidas fuera de su domicilio.
 - B) 25,28 euros diarios cuando tenga que realizar las dos comidas fuera de su domicilio.

C) 47,97 euros diarios cuando se hagan las dos comidas y además se pernocte fuera de su domicilio.

3.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 y el 31 de diciembre de 2003:

Se incrementarán las cantidades resultantes del período 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2002, más el 0"5%.

Artículo 20. Premio por Matrimonio o Parejas de Hecho

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo, percibirán al contraer Matrimonio o constituir la unidad familiar como parejas de hecho, en este último caso acreditado con el Libro de Familia, una Gratificación de:

1.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2002, 182,32 euros.

2.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2003, 188,15 euros

3.—Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 y el 31 de diciembre de 2003:

Se incrementarán las cantidades resultantes del período 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2002, más el 0"5%.

Artículo 21. Prestaciones Complementarias por Enfermedad

En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de

Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.



En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores temporales y eventuales de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.

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

En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

Capítulo IV. Jornada, Horarios y Descansos Laborales

Artículo 22. Jornada Laboral

La jornada laboral que se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo es de 1.800 horas efectivas de trabajo al año.

Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003, el número de horas de la jornada laboral será la parte proporcional que correspondan por los nueve meses de vigencia de este período.

Siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, se establecerá un descanso de 30 minutos, que asimismo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En el supuesto de no poder descansar, los tiempos anteriormente citados por motivos de producción, organización, etc., en todo caso ajeno a la voluntad de los trabajadores, éstos percibirán un suplemento salarial equivalente al 50% de una hora extraordinaria, por cada uno de estos períodos no descansados.



Cuando no pueda interrumpirse el trabajo durante las 24 horas del día por motivos de producción, se establecerán tres turnos diarios de trabajo de 8 horas cada uno, incluidos treinta minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a rotar en estos turnos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un cuarto turno (corretornos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (corretornos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. El acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores fijará el número de horas trabajadas, los trabajadores afectados y la compensación por trabajar en este cuarto turno. Los trabajadores tendrán derecho también, a rotar en este cuarto turno.

Los trabajadores que presten su trabajo a turnos, tendrán derecho al percibo del plus de turnicidad. La cuantía de este plus de turnicidad asciende al 15% del salario base mas la antigüedad del trabajador.

Para modificar el sistema de rotación de los trabajadores que a la firma de este Convenio estén cobrando o legalmente les corresponda cobrar plus de turnicidad tanto a título individual como colectivo, será necesario el acuerdo previo de los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, se respetarán los acuerdos adoptados a nivel de empresa con anterioridad a la firma de este Convenio en materia de trabajo a turnos y en materia de cuarto turno o corretornos.

Artículo 23. Horas Extraordinarias

Dada las excepcionales características del Aceite y sus Derivados, así como de los plazos perentorios del suministro de mercancías que exigen tanto el mercado nacional como el mercado extranjero en cuanto a la fecha de cumplimiento de los embarques, facturaciones, cargas de bidones, cisternas y camiones, las empresas en dichos casos quedan facultadas a ampliar la jornada laboral de trabajo para todo o parte de su personal con los recargos correspondientes y con un máximo de 80 horas al año.

En las almazaras y extractoras de orujo, donde la materia prima depende de los suministros difícilmente controlables procedentes del campo y además es fruto perecedero, ambas partes estiman de aplicación al artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1.995 sobre el Estatuto de los Trabajadores, dada las necesidades de proceder a la elaboración o a la molturación en un corto plazo de días de las materias primas, durante todo el período de la campaña. En ningún caso los recargos serán inferiores al 75% sobre el valor de la hora ordinaria, y su realización en cualquiera de los casos serán de forma voluntaria.



A efectos de cotización a la Seguridad Social, ambas partes estiman que todas estas horas extraordinarias que se contemplan en los párrafos anteriores del presente artículo, tendrán la consideración legal de horas extraordinarias coyunturales o estructurales.

Asimismo se acuerda por ambas partes expresamente dejar en plena libertad a los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa y la dirección de la misma para que en cada caso concreto acuerden y definan las horas extraordinarias diferentes a las enumeradas anteriormente, cuales son de la categoría de estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 24. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año.

Los trabajadores fijos de plantilla, que ingresen por primera vez o cesen durante la vigencia del presente Convenio, así como los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, los temporales y eventuales tendrán derecho a unos días retribuidos de Vacaciones equivalentes a los pactados en el presente Convenio, en proporción a los días realmente trabajados con respecto al año.

Si durante el periodo vacacional incidiera algún día festivo, no domingo que alterará el trabajo efectivo del número de horas de trabajo pactada en el artículo 22, quedará a opción de la empresa abonar las horas trabajadas que sean superior al número de horas fijadas en el repetido artículo 22, como horas extraordinarias o bien concederles el exceso de dichas horas como descanso si todavía no se hubiesen hecho efectivas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

En vacaciones el trabajador nunca percibirá menos remuneración que cuando trabaja.

Artículo 25. 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:

- 1) Quince días en caso de matrimonio.
- 2) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primero y segundo grado de consanguinidad o



afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

También será de cuatro días cuando el fallecimiento lo sea de la esposa, hijos o padres del trabajador.

3) Un día por traslado del domicilio habitual.

4) Un día por casamiento, comunión o bautizo de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los trabajadores que se encuentren trabajando en el cuarto turno o corretornos. (Dicho permiso lo es para el día del acontecimiento)

5) 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 los que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del art. 46 del Real Decreto Legislativo 1/1.995. Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

8) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a 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 del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Capítulo V

Artículo 26. Ropa de Trabajo

Las empresas entregarán a sus trabajadores de las categorías profesionales de Obrero, Subalterno y Personal de Laboratorio, las siguientes prendas de trabajo:

En verano: pantalón, camisa y botas.

En invierno: pantalón, camisa, botas y chaqueta de abrigo adecuada a las condiciones climáticas existentes en el puesto de trabajo.

En ambos casos, podrá sustituirse la camisa y el pantalón por un mono, previo acuerdo con cada trabajador.

En cuanto al Personal de Laboratorio la ropa a suministrar será la del babi característico de este Personal de Laboratorio y la de zapatos adecuados a dicho laboratorio.

Tanto en verano como en invierno la entrega de las prendas se harán como máximo en los meses de Junio y Noviembre, respectivamente.

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

En lo no expuesto en este artículo, será de aplicación la normativa de salud laboral.

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

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

Artículo 27. Derechos Sindicales

A los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa le serán de aplicación los derechos sindicales que se encuentran recogidos en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Se podrá acumular en uno o varios delegados de personal o miembros de Comité de Empresa las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de

representación siempre que se avise a la dirección de la empresa con una semana de antelación como mínimo.

Asimismo se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del período que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al periodo determinado.

En el caso de que exista mas de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa, las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos.

La cuota sindical de los trabajadores que lo soliciten se descontará en la nomina de los trabajadores.

El número de horas de crédito que tiene derecho cada miembro de Comité de Empresa o Delegados de Personal son las que a continuación se detallan:

De 1 a 3 delegados:	16 horas
De 5 miembros de Comité:	16 horas
De 9 miembros de Comité:	20 horas
De 13 miembros de Comité:	30 horas
De 17 miembros en adelante:	35 horas

Artículo 28. Jubilación Anticipada

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

En consecuencia en todos aquellos supuestos en que, libremente, tanto los trabajadores que cumplan 64 años de edad como los empresarios, acuerden la jubilación anticipada, obligatoriamente habrán de acogerse a las normas y regulaciones del Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, publicado en B.O.E. de 20 de noviembre de 1981 o norma que lo sustituya, siempre y cuando el trabajador que cumpla 64 años de edad reúna los requisitos, salvo el de la edad,

que para tener derecho a la pensión de jubilación se establece en las disposiciones reguladoras del Régimen de la Seguridad Social. En todo caso el contrato de trabajo de los trabajadores jóvenes o de los trabajadores perceptores del Seguro de Desempleo que sustituya al trabajador de 64 años jubilado habrá de ser de la misma naturaleza al contrato de trabajo que se extingue por jubilación del trabajador.

Artículo 29. Plus de Antigüedad

Con fundamento en el artículo 2 número 3 del Laudo de obligado cumplimiento para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, de 11 de Julio de 1996, ambas partes acuerdan que con independencia del resultado final de la impugnación existente contra dicho Laudo queda sustituido su artículo 12 número 1 y 2, por el siguiente texto sobre promoción económica:

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

No obstante, y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este Convenio que pasará a ser disfrutado a título individual por cada trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de 1999 publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 229, el día 2 de octubre de 1999, a mantener el sistema de cálculo de plus de antigüedad que existía antes de la firma de este Convenio y que consiste en dos bienios al 5% cada uno de su salario base y cuatro quinquenios al 10% cada uno de su salario base, si bien se establece un límite máximo que operará para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 50% de su salario base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos bienios y cuatro quinquenios.

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



1. Aquellos trabajadores que a la firma del Convenio Colectivo de 1999, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 229, el día 2 de octubre de 1999 percibían el máximo posible hasta la fecha del plus de antigüedad, que ascendía al 60% de su salario base, o a dos bienios y cinco quinquenios, continuarán disfrutando como derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuarán percibiendo en concepto de plus de antigüedad y respecto al salario base que perciban en cada momento el mismo porcentaje del salario base que perciben actualmente.

2. Aquellos trabajadores que a la firma del Convenio Colectivo de 1999, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 229 el día 2 de octubre de 1999 percibían en concepto de plus de antigüedad el 50% de su salario base, o dos bienios y cuatro quinquenios, y esté en tránsito de adquirir el último quinquenio continuarán percibiendo el mismo porcentaje de su salario base que perciban en cada momento en concepto de plus de antigüedad que perciben actualmente y consolidarán en el momento de su devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente están en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 60% de su salario base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cinco quinquenios.

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

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

En aquellas empresas que desde diciembre de 1995 hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no hayan abonado lo dispuesto en los párrafos anteriores que corresponda a cada trabajador en cada uno de dichos apartados, deberán computar los atrasos resultantes de su aplicación a partir del 1 de abril de 1998.

Se realizará el abono de estos atrasos resultantes del párrafo anterior, con un pago inicial de 15.000 pesetas, salvo si la cantidad adeudada es inferior. Las cantidades resultantes si las hubiere, se abonarán prorrateadas por meses a los 30 días siguientes a la firma de este convenio y hasta el 31 de diciembre del año 2003, con un mínimo de 15.000 pesetas mensuales, salvo que lo adeudado sea una cantidad menor.

Artículo 30. Empleo

En relación con el artículo anterior y a cambio de la regulación allí contenida, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean



trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este Convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa.

Artículo 31. Trabajadores Fijos de Trabajos Discontinuos

Son trabajadores fijos de trabajo discontinuos para este sector en concreto, aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa sea de ejecución intermitente o cíclica, según vaya imponiendo el volumen de actividad en la Empresa y están contratados para actividades que por su propia naturaleza no son permanentemente continuadas en la Empresa.

No obstante, y con fundamento en la Ley de Acompañamiento para los Presupuestos Generales del Estado del año 2000 y en base a las características del Sector y con el fin de equilibrar la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as fijos de trabajos discontinuos con las verdaderas necesidades productivas se acuerda suprimir el tope del 77% de jornada anual para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos contratados a partir de primeros del año 1998.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio.

Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones.

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

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

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores las empresas confeccionarán un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos



sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales según se establece en los artículos siguientes.

Artículo 32. Escalafones

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

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

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

Artículo 33. Formalidades Procesales y Obligatorias

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo desde el día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes.

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

Contra el acuerdo denegatorio, de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente. Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

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

de Sevilla número 232 de fecha 9 de octubre de 1981.

Artículo 34. Movimiento de Escalafones

Cuando la sección de una categoría dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra categoría que no se encuentre trabajando, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados como también los no llamados por no corresponderle la llamada al ser menos antiguo en la empresa, mantengan todos sus derechos dentro de su categoría escalafonada.

Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas.

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

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

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

Artículo 35. Trabajadores Eventuales y Temporales

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

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

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

Para la admisión del personal que se efectúe, se establece un período de prueba conforme establece el art. 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995 sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Seguridad y Salud Laboral

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

Artículo 37. Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos

Complemento de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

a) En cuanto a las sustancias y residuos considerados como penosos, tóxicos y peligrosos, se estará a la legislación vigente al respecto.

b) Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, entre otros recogidos por la legislación vigente al respecto y que puedan ser utilizados en estas industrias:

1.—Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano y las extractoras de orujo al hexano.

2.—Los molineros transformadores de turtos de harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo se realice en dependencias distintas al cuerpo central de las instalaciones.

3.—Los realizados en el interior de los locales de las refinerías donde se utiliza el hexano para la limpieza de los filtros y disolventización de las tierras decolorantes.

4.—Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados.

5.—Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de hexano u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

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

Los trabajadores que realicen los trabajos arriba listados u otros trabajos con productos regulados por la legislación vigente al respecto de manera habitual, tendrán derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad en su integridad. Los trabajadores que desempeñen circunstancialmente los trabajos



arriba listados tendrán derecho al percibo de este plus de manera proporcional al tiempo que invierta en realizar esos trabajos.

Los trabajadores que realicen trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento consistente en el 10% de su salario base.

Artículo 38. Reconocimientos Médicos

En cuanto a los reconocimientos médicos se estará a lo que legisle la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cada momento, siendo de cuenta de las empresas los gastos que se motiven sobre dichos reconocimientos médicos.

Capítulo VI. Condiciones de Trabajo y Estructura Profesional

Artículo 39. Clasificación Profesional

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas que se enumeran si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se asigna en este Convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador al servicio de las empresas, afectadas por este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordene su superior, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

1.—Grupos Profesionales.

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

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

2.—Categorías Profesionales.

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





1. Técnicos con Título Superior:

- a) Director Técnico.
- b) Subdirector Técnico.
- c) Técnico Jefe de Laboratorio.
- d) Técnico.

2. Técnico con Título de Grado Medio:

- a) Ingenieros Técnicos y Peritos.
- b) Maestros Industriales.
- c) Ayudante Técnico Sanitario.
- d) Maestros de Primera Enseñanza.
- e) Graduados Sociales.
- f) Asistentes Sociales.

3. Técnicos no Titulados:

- a) Contramaestres o Jefes de Taller.
- b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).
- c) Auxiliares de Laboratorio.
- d) Aspirantes de Laboratorio de 16 y 17 años.

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

1. Administrativos:

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Auxiliar.





f) Aspirante de 16 y 17 años.

2. Personal Mercantil:

a) Viajante.

b) Corredor de plaza.

c) Dependiente.

3. Técnicos de Oficina:

a) Delineante Proyectista.

b) Delineante.

c) Calcador.

4. Subalternos. Este Grupo comprende las siguientes categorías:

a) Encargado General.

b) Encargado de Sección.

c) Listero.

d) Conserje.

e) Ordenanza.

f) Capataz de peones.

g) Basculero y pesador.

h) Guarda jurado.

i) Guarda sereno.

j) Cobrador.

k) Portero.

l) Encargado de almacén o bodega.

m) Encargado de faenas de aceite.

n) Telefonista.





ñ) Botones de 16 y 17 años.

o) Personal de limpieza.

C) Personal Obrero.

1. Profesionales de Oficios. Que comprende a su vez las siguientes categorías:

a) Maestro.

b) Oficial de primera.

c) Oficial de segunda.

d) Oficial de tercera.

e) Ayudante especialista.

f) Peón ayudante de fábrica.

g) Peón.

h) Operarios.

2. Aprendices:

a) De primero y segundo año.

b) De tercero y cuarto año.

3. Pinches:

De 16 y 17 años.

Definición de categorías profesionales

Grupo A. Personal Técnico

1. Técnico con Título Superior.

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

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

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



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

2. Técnicos con Título de Grado Medio.

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

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

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

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

d) Maestro de primera enseñanza.—Se incluyen en esta categoría los que poseyendo el título correspondiente expedido por una escuela normal de Magisterio, tienen a su cargo la pertinente misión educadora y de la enseñanza de los trabajadores y familiares autorizados para concurrir a los cursos o clases que las empresas organicen.

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

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

3. Técnicos no titulados.

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

a) Contraмаestre o Jefe de Taller.—Son los que, teniendo conocimiento de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un Técnico de

categoría superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprenden la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen en esta categoría los maestros refinadores de aceite, los maestros jaboneros y los maestros.

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

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

d) Aspirante de Laboratorio.—Son aquellos trabajadores de 16 y 17 años que ingresan en el laboratorio para iniciarse en los trabajos de análisis que en los mismos se efectúan. Cumplidos los 18 años pasaran automáticamente a la categoría de auxiliar de laboratorio.

Grupo B. Empleados

1. Administrativos.

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

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

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

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

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

cometido.

Se incluyen en esta categoría a títulos enunciativos los corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; Empleados de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc...

Cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transportes de mercancías.

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

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

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

f) **Aspirantes.**—Son los empleados de 16 y de 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los Auxiliares Administrativos. Al cumplirse los 18 años pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares.

2. Personal Mercantil.

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

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

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

c) **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 exhibición en escaparates y vitrinas.

3. Técnicos de oficina.

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la empresa, realizan

trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

a) Delineante-Proyectista.—Son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en que prestan sus servicios, proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras 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 preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

b) Delineante.—Es el empleado Técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismo o 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.

Grupo C. Subalternos

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

b) Encargado de Sección.—Son aquellos que, a las órdenes del encargado general, con conocimientos suficientes dirigen una sección o departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas, quedan incluidos en esta categoría, entre otros, el encargado de almacén o bodega, el encargado de faenas de aceite, de suministros, y el de despacho en puerto y estaciones. En estos almacenes no será necesario que haya un encargado por cada una de dichas secciones si el volumen e importancia de cada una de ellas no lo exigiere. Se presume que el volumen e importancia es de 30 personas.

c) Listeros.—Es el encargado de pasar lista al personal, anotar su falta de

asistencia, horas extraordinarias y ocupacionales o puestos, resumir las horas devengadas, repartir las papeletas de cobro, teniendo el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento o sección en que ejerza su cometido.

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

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

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

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

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

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

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

j) Cobrador.—Es el encargado de presentar las facturas o recibos en el domicilio de los clientes recogiendo de los mismos el importe correspondiente.

Estas operaciones también pueden ser realizadas en ventanilla.

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

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

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

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

Grupo D. Obreros

a) Profesionales de Oficio.

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

En este grupo estarán incluidas entre otras categorías, las siguientes: Los Maestros de Almazaras, de margarinas y grasas comestibles, de manipuladoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilería de glicerina, de hidrogenadoras de estearinas, de grasas industriales, de salsa mahonesa, winterizadores, y los de jabones en industrias cuya caldera tenga una capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades si bien podrán ser desempeñados estos puestos por Oficial primera como auxiliar del maestro. En estas empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar del maestro.

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

Se consideran comprendidos en este grupo las siguientes categorías:

Los ayudantes de las industrias de refinería y de jabonería con la clasificación de contraamaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chofer de camión con carnet de primera, el encargado de caldera o generador de vapor; el extractorista de orujo; el desodorizador; los manipuladores de hidrogenadores, los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclaves y de lavaderos y de estearina, los desmargarinizadores y el Chófer de Pala.

Oficial de Segunda.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial de primera. Se incluyen en este grupo entre otros, conductor de vehículo con carnet de segunda, el auxiliar de los tractoristas de orujo, el neutralizador en la refinería, el aparatista en las desdobladoras, los manipuladores de prensa con temperatura en estearina, los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y manipuladores de extratificadores de masas.

Oficial de Tercera.—Es el que, habiendo realizado en aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial. Se incluyen en este Grupo: El decolorador en la refinería los manipuladores de prensa, secadores o estufas en la industria del jabón, y los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazaras, los Conductores de Carretillas, y los manipuladores de viscolizadoras, y los tapadores con máquinas.

Las categorías no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas comprendidas dentro de este Convenio, tales como Carpintero, Pintores, Albañiles, Electricistas, Cerrajeros, Metalúrgicos en sus diferente especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de las categorías se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la Industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales de Primera, Segunda y Tercera.

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

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

Están incluidos en esta categoría, entre otros: los llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto, los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los llenadores y tapadores de la industria de salsa mahonesa, los tapadores sin máquina, los fogoneros en los secadores de orujo; los troqueladores. Marcadores de bloques y manipuladores de cortadora y batidora en la industrias del jabón; ayudante de fogoneros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras, el ayudante de los manipuladores en la hifrogenadora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los

manipuladores de molino de termobatidora y lavadora de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas; los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelsonadoras; los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras de salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el ayudante del chófer y el carrero.

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

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

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

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

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

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

Capítulo VII. Promoción de los Trabajadores

Artículo. 40. Ascensos

Los ascensos de categoría se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

Grupo A.—Técnicos. Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la empresa.

Grupo B.—Empleados.

Personal Administrativo. Los jefes de primera serán designados libremente por la empresa. Las vacantes de jefes de segunda, oficial de primera y oficial de segunda, serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:



a) Las de jefes de segunda, en dos turnos:

1.—Concurso oposición entre oficiales de primera y segunda.

2.—Por libre designación de la empresa.

b) Las de oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador que no hubiere ascendido por el transcurso de 10 años ininterrumpidos en la categoría, pasará a percibir la retribución correspondiente a oficial de segunda. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Grupo C.—Subalternos.

El conserje será nombrado libremente por la empresa entre los porteros y ordenanzas. Las plazas de estas dos últimas categorías se proveerán por la empresa con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de las empresas, que deberán tener en cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo.

Grupo D.—Obreros. En las vacantes de oficiales de primera, segunda y tercera, se les dará prioridad de elección del puesto de trabajo a cubrir a los oficiales de primera, segunda y tercera de la misma sección que tengan las empresas.

Las vacantes de ayudantes especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los peones ayudantes de fabricación de la misma sección.

Las vacantes de peones ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los peones que lo soliciten y por riguroso orden de antigüedad de entre los de la misma sección.

Los encargados de equipo serán designados libremente por la empresa.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar de categoría tendrán necesariamente que ser de carácter eminentemente práctica y referidas a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar. Estas pruebas eminentemente prácticas no sobrepasarán los seis meses.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario





Artículo 41. Faltas y Sanciones

Faltas:

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

Graduación de las faltas:

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.

b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o a las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

d) Los descuidos leves en la conservación del material.

e) Faltas de aseo y limpieza personal.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

g) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

2. Se consideran faltas graves.

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días.

b) La ausencia no justificada por dos días durante un periodo de treinta.

c) Falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o



firmando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.

h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador/a, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

i) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas útiles y en general bienes de la empresa para uso propio.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

Se considerará reincidencia en faltas leves, las cometidas como mínimo 3 veces en el trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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





- h) La negligencia o imprudencia que origine accidente grave.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimientos en caso de huelga.
- l) El acoso sexual.
- m) Las derivadas de las causas c) e) g) y h).
- n) Las reincidencias en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años, traslado forzoso a otra localidad, despido disciplinario.

2.—Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador.

Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

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

Disposición Final Primera

Todos los conceptos remunerativos pactados en el presente Convenio Colectivo para el período comprendido entre el uno de abril de 2001 y el 31 de marzo de 2002, 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003 y 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003, tendrán carácter retroactivo al uno de abril de 2001, 1 de abril de 2002 y 1 de abril de 2003.





Los atrasos devengados por la aplicación del párrafo anterior serán abonados por las empresas afectadas por el presente Convenio a los treinta días siguientes de su firma.

Disposición Final Segunda

Se acuerda la creación de una comisión técnica para estudiar la clasificación profesional de los trabajadores.

Una vez finalizados los trabajos de esta comisión técnica, dichos acuerdos pasarán a formar parte de este Convenio Colectivo como parte integrante del mismo, dando traslado a la Autoridad Laboral para su posterior registro y publicación.

ANEXO NÚMERO 2 BIS

Período desde el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002

	Sueldo Base	Participación		Total anual
		En Beneficios	Prima	
Técnicos.				
1.—Con Título Superior:				
Director Técnico	131.339	13.134	convencional	2.022.622
Sub-director Técnico	110.107	11.011	"	1.695.652
Técnico Jefe Laboratorio	110.107	11.011	"	1.695.652
Técnico	106.757	10.676	"	1.644.062
2.—Con Título Grado Medio:				
Ingenieros Técnicos y Peritos	90.937	9.094	"	1.400.434
Maestros Industriales	87.038	8.704	"	1.340.388
Ayudantes Técnicos Sanitarios	84.716	8.472	"	1.304.632
Maestros de 1ª Enseñanza	84.716	8.472	"	1.304.632
Graduado Social	84.716	8.472	"	1.304.632
Asistente Social	84.716	8.472	"	1.304.632
3.—No titulados:				
Contramaestre	87.038	8.704	12.940	1.495.668
Analista	84.716	8.472	6.386	1.381.264
Auxiliar de Laboratorio	84.716	8.472	5.352	1.368.856
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	76.195	7.620	773	1.182.686
Empleados				
1.—Administrativos:				
Jefe de Primera	90.937	9.094	22.821	1.674.286
Jefe de Segunda	90.937	9.094	15.760	1.589.554
Oficial de Primera	87.038	8.704	13.293	1.499.904
Oficial de Segunda	87.038	8.704	6.151	1.414.200
Auxiliar	84.716	8.472	6.213	1.379.188
Aspirante de 16 y 17 años	76.195	7.620	773	1.182.686
2.—Personal Mercantil:				
Viajante	84.716	8.472	7.701	1.397.044
Corredor de Plaza	84.716	8.472	6.401	1.381.444
Dependiente	84.716	8.472	4.478	1.358.368
3.—Técnico de oficina:				
Delineantes Proyectistas	84.716	8.472	7.701	1.397.044
Delineantes	84.716	8.472	6.401	1.381.444



Calcador	84.716	8.472	4.478	1.358.368
4.—Subalternos:				
Encargado General	87.038	8.704	7.760	1.433.508
Encargado de Sección	84.716	8.472	6.675	1.384.732
Encargado de Almacén o Bodega, Encargado de Faenas de Aceite, Listero, Conserje, Ordenanza, Capataz de Peones, Basculero, Pesador, Guarda Jurado, Guarda Sereno,				
Cobrador y Portero	84.716	8.472	6.201	1.379.044
Telefonista	84.716	8.472	4.798	1.362.208
Botones:				
De 16 y 17 años	76.195	7.620	33	1.183.277
Mujer de limpieza (por horas)	426	43	33	
Mujer de Limpieza (por día)	2.824	282	175	1.372.375
Personal Obrero				
1.—Profesionales de oficio:				
Maestro	2.992	299	36	1.409.439
Oficial de Primera	2.919	292	72	1.386.203
Oficial de Segunda	2.900	290	95	1.384.155
Oficial de Tercera	2.877	288	122	1.381.603
Ayudante Especialista	2.856	286	146	1.379.004
Peón Ayudante de Fábrica	2.835	284	175	1.377.900
Peón	2.824	282	175	1.372.375
Operario	2.824	282	175	1.372.375
2.—Aprendices:				
De primero y segundo año	2.539	254	55	1.203.470
De tercero y cuarto año	2.539	254	33	1.196.892
3.—Pinches:				
De dieciséis y diecisiete años	2.539	254	33	1.196.892

ANEXO NÚMERO 2 BIS

Período desde el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002

	Sueldo Base	Participación En Beneficios	Prima	Total anual
Técnicos.				
1.—Con Título Superior:				
Director Técnico	789,36	78,94	convencional	12.156,20
Sub-director Técnico	661,76	66,18	"	10.191,16
Técnico Jefe Laboratorio	661,76	66,18	"	10.191,16
Técnico	641,62	64,16	"	9.880,92
2.—Con Título de Grado Medio:				
Ingenieros Técnicos y Peritos	546,54	54,65	"	8.416,66
Maestros Industriales	523,11	52,31	"	8.055,88
Ayudantes Técnicos Sanitarios	509,15	50,92	"	7.840,98
Maestros de 1ª Enseñanza	509,15	50,92	"	7.840,98
Graduado Social	509,15	50,92	"	7.840,98
Asistente Social	509,15	50,92	"	7.840,98
3.—No titulados:				
Contramaestre	523,11	52,31	77,77	8.989,12
Analista	509,15	50,92	38,38	8.301,54



Auxiliar de Laboratorio	509,15	50,92	32,17	8.227,02
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	457,94	45,79	4,65	7.108,02
Empleados.				
1.—Administrativos:				
Jefe de Primera	546,54	54,65	137,16	10.062,58
Jefe de Segunda	546,54	54,65	94,72	9.553,30
Oficial de Primera	523,11	52,31	79,89	9.014,56
Oficial de Segunda	523,11	52,31	36,97	8.499,52

		Participación		
	Sueldo Base	En Beneficios	Prima	Total anual
Auxiliar	509,15	50,92	37,34	8.289,06
Aspirante de 16 y 17 años	457,94	45,79	4,65	7.108,02
2.—Personal Mercantil:				
Viajante	509,15	50,92	46,28	8.396,34
Corredor de Plaza	509,15	50,92	38,47	8.302,62
Dependiente	509,15	50,92	26,91	8.163,90
3.—Técnico de Oficina:				
Delineantes Proyectistas	509,15	50,92	46,28	8.396,34
Delineantes	509,15	50,92	38,47	8.302,62
Calcador	509,15	50,92	26,91	8.163,90
4.—Subalternos:				
Encargado General	523,11	52,31	46,64	8.615,56
Encargado de Sección	509,15	50,92	40,12	8.322,42
Encargado de Almacén o Bodega, Encargado de Faenas de Aceite, Listero, Conserje, Ordenanza, Capataz de Peones, Basculero, Pesador, Guarda Jurado, Guarda Sereno, Cobrador y Portero				
Telefonista	509,15	50,92	28,84	8.187,06
Botones:				
De 16 y 17 años	457,94	45,79	0,20	7.054,62
Mujer de limpieza (por horas)	2,56	0,26	0,20	
Mujer de Limpieza (por día)	16,97	1,70	1,05	8.248,70
Personal Obrero.				
1.—Profesionales de Oficio:				
Maestro	17,98	1,80	0,22	8.472,28
Oficial de Primera	17,54	1,75	0,43	8.326,82
Oficial de Segunda	17,43	1,74	0,57	8.317,68
Oficial de Tercera	17,29	1,73	0,73	8.301,77
Ayudante Especialista	17,16	1,72	0,88	8.287,12
Peón Ayudante de Fabrica	17,04	1,70	1,05	8.278,45
Peón	16,97	1,70	1,05	8.248,70
Operario	16,97	1,70	1,05	8.248,70
2.—Aprendices:				
De primero y segundo año	15,26	1,53	0,33	7.234,42
De tercero y cuarto año	15,26	1,53	0,20	7.195,55
3.—Pinches:				
De dieciséis y diecisiete años	15,26	1,53	0,20	7.195,55

ANEXO NÚMERO 3
Período desde el 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003

	Sueldo Base	Participación		Total anual
		En Beneficios	Prima	
Técnicos				
1.—Con Título Superior:				
Director Técnico	814,62	81,46	convencional	12.545,12
Sub-director Técnico	682,94	68,29	"	10.517,22
Técnico Jefe Laboratorio	682,94	68,29	"	10.517,22
Técnico	662,15	66,22	"	10.197,18
2.—Con Título de Grado Medio:				
Ingenieros Técnicos y Peritos	564,03	56,40	"	8.686,02
Maestros Industriales	539,85	53,99	"	8.313,76
Ayudantes Técnicos Sanitarios	525,44	52,54	"	8.091,72
Maestros de 1ª Enseñanza	525,44	52,54	"	8.091,72
Graduado Social	525,44	52,54	"	8.091,72
Asistente Social	525,44	52,54	"	8.091,72
3.— No titulados:				
Contramaestre	539,85	53,99	80,26	9.276,88
Analista	525,44	52,54	39,61	8.567,04
Auxiliar de Laboratorio	525,44	52,54	33,20	8.490,12
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	472,59	47,26	4,80	7.335,50
Empleados.				
1.—Administrativos:				
Jefe de Primera	564,03	56,40	141,55	10.384,62
Jefe de Segunda	564,03	56,40	97,75	9.859,02
Oficial de Primera	539,85	53,99	82,45	9.303,16
Oficial de Segunda	539,85	53,99	38,15	8.771,56
Auxiliar	525,44	52,54	38,53	8.554,08
Aspirante de 16 y 17 años	472,59	47,26	4,80	7.335,50
2.—Personal Mercantil:				
Viajante	525,44	52,54	47,76	8.664,84

	Sueldo Base	Participación		Total anual
		En Beneficios	Prima	
Corredor de Plaza	525,44	52,54	39,70	8.568,12
Dependiente	525,44	52,54	27,77	8.424,96
3.—Técnico de Oficina:				
Delineantes Proyectistas	525,44	52,54	47,76	8.664,84
Delineantes	525,44	52,54	39,70	8.568,12
Calcador	525,44	52,54	27,77	8.424,96
4.—Subalternos:				
Encargado General	539,85	53,99	48,13	8.891,32
Encargado de Sección	525,44	52,54	41,40	8.588,52



Encargado de Almacén o Bodega, Encargado				
de Faenas de Aceite, Listero, Conserje,				
Ordenanza, Capataz de Peones, Basculero,				
Pesador, Guarda Jurado, Guarda Sereno,				
Cobrador y Portero	525,44	52,54	38,46	8.553,24
Telefonista	525,44	52,54	29,76	8.448,84
Botones:				
De 16 y 17 años	472,59	47,26	0,21	7.280,42
Mujer de limpieza (por horas)	2,64	0,26	0,21	
Mujer de Limpieza (por día)	17,51	1,75	1,08	8508,42
Personal Obrero.				
1.—Profesionales de Oficio:				
Maestro	18,56	1,86	0,23	8.747,27
Oficial de Primera	18,10	1,81	0,44	8.593,31
Oficial de Segunda	17,99	1,80	0,59	8.587,16
Oficial de Tercera	17,84	1,78	0,75	8.562,75
Ayudante Especialista	17,71	1,77	0,91	8.551,09
Peón Ayudante de Fábrica	17,59	1,76	1,08	8.546,67
Peón	17,51	1,75	1,08	8.508,42
Operario	17,51	1,75	1,08	8.508,42
2.—Aprendices:				
De primero y segundo año	15,75	1,58	0,34	7.466,91
De tercero y cuarto año	15,75	1,58	0,21	7.428,04
3.—Pinches:				
De dieciséis y diecisiete años	15,75	1,58	0,21	7.428,04