CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Sector Industrias del Aceite y sus derivados (Código: 4101535), y tablas salariales para los años 2004, 2005 y 2006, así como el acta de la Comisión Negociadora introduciendo la cláusula de descuelgue en el referido Convenio, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006, todo ello suscrito por los interlocutores válidos de Aseogra y de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo del Sector Industrias del Aceite y sus derivados y tablas salariales para los años 2004, 2005 y 2006, así como el acta de la Comisión Negociadora introduciendo la cláusula de descuelgue en el referido Convenio, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006, todo ello suscrito por los interlocutores válidos de Aseogra y de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 30 de junio de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ACTADE REUNIÓN PARAPROCEDER ALAFIRMA DEL TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLAY DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE, ENERO DE 2.004 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2.004 EN CUMPLIMIENTO DEL ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DE DICHO CONVENIO COLECTIVO

Asistentes:

Por UGT:

— Don Juan José Domínguez Peña.

— Don Francisco García Ramírez.

— Don Pedro Garrido García.

— Don Agustín Jiménez Caro.

— Don Antonio Domínguez Martos.

— Don Manuel García Torres.

— Don Cipriano Garrote Bueno.

Asesores:

— Don José Berjano Méndez.

— Don Antonio Martínez González.

— Don Francisco López García.

— Don Alberto Márquez Rodríguez.

Por CC.OO.:

— Don Enrique Álvarez Bonilla.

— Don Pedro Marín Moreno.

— Don Francisco Reina Jaime.

— Don Antonio Moreno Lozano.

— Don Antonio Ruiz Martos.

Asesores:

— Don José Corral Sánchez.

— Doña María del Carmen Dorante Lugo.

— Don Manuel Arroyo Moreno.

Por Aseogra:

— Don Francisco de Asís Chocán Domínguez.

— Don Florencio Martín Ramírez.

— Don Rafael Martínez Domínguez.

— Don Jaime García Abad.

— Don Francisco Javier Martín Caro.

En la ciudad de Sevilla y en los locales de Aseogra, siendo las quince horas del día 14 de octubre de 2004, comienza la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Sevilla y provincia con la asistencia y representatividad de los señores y señora que anteriormente se enumeran para en cumplimiento del Acta Final de la Negociación de dicho Convenio Colectivo proceder a la firma del Texto Articulado del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados así como de las tablas salariales para el periodo comprendido entre el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Tras varias deliberaciones y recesos se procede a la aprobación del Texto Articulado del Convenio Colectivo del Aceite y sus Derivados así como de la Tabla Salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2004 al 31 de

diciembre de 2004, procediéndose en prueba de conformidad a la firma de diez ejemplares de dicho Texto Articulado y de dicha Tabla Salarial en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 1. Concertación.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, ha quedado concertado entre las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y la patronal Asociación Sevillana Empresarial del Olivo y la Grasa (Aseogra).

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 prohibidas y excluidas 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 3 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2004 y finalizando el día 31 de diciembre de 2006, excepto lo previsto en los preceptos en que expresamente se determine otra vigencia.

Se aprueba una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 4% a la tabla salarial que regía para el período 1 de abril de 2003 a 31 de diciembre de 2003.

Para los años siguientes se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 6. Prorroga.

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 30 de Septiembre del año 2006, o en su caso, antes del 30 de septiembre del año de la terminación de cualquiera de las prorrogas, 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 Delegación Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía.

Artículo 8. Negociación.

Las 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 CC.OO., siendo la proporción de miembros de cada una de las Centrales Sindicales en función a su representación en la mesa negociadora de este Convenio 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 enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004, 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% sobre la Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al período comprendido entre el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003.

Para los años 2005 y 2006, se establece un aumento salarial del I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre vencido del año anterior, 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 en el plazo de dos meses desde la firma del Texto Articulado del presente Convenio Colectivo.

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 perdida 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 perdida 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 la 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, que se percibirá en el mes de marzo de cada año y que se devengara desde el 1 de Abril del año anterior hasta el 31 de Marzo del año en el que se percibe, sin distinción de antigüedad, ni categoría profesional, para los periodos y en las cuantías que a continuación se detallan:

1. En el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, se abonará la cantidad de 11,86 euros resultante del incremento del 4% sobre la gratificación especial del periodo comprendido entre el 1 de abril de 2003 al 31 de diciembre de 2003.

El periodo para analizar los requisitos necesarios para tener derecho al percibo de

dicho incremento de la gratificación especial será desde el día 1 de abril del 2003 al 31 de marzo de 2004.

2. Para la gratificación especial que se abonará en el mes de marzo de 2005, correspondiente al período comprendido entre el 1 de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005, la cuantía será el resultado de aumentar a la cantidad de 308,25 euros el I.P.C del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2004 más el 0,5%.

3. Para la gratificación especial que se abonará en el mes de marzo de 2006, correspondiente al período comprendido entre el 1 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2006, la cuantía será el resultado de incrementar la cantidad correspondiente a la gratificación especial de marzo de 2005 referenciada en el apartado 2, el I.P.C, del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2005, más el 0,5%.

Dicha gratificación se abonará el 31 de marzo de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, así como sus prorrogas si las hubiere y estará sujeta en su cobro a las siguientes condiciones:

1. Que la falta de asistencia en dichos periodos, 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, enfermedad profesional, los permisos por maternidad, adopción y acogimiento, 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, 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. Gratificación por continuidad.

Los trabajadores que se jubilen con la edad de 65 años o edad inferior a ésta, percibirán por una sola vez, una gratificación 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 enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004, la cantidad de 123,99 euros.

2. Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005, la cantidad a percibir será el resultado de incrementar a la cantidad de 123,99 euros el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de Diciembre de 2004, más el 0,5%.

3. Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006, la cantidad a percibir será el resultado de incrementar la cantidad resultante del periodo 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005, el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2005, 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 Enero de 2004 y el 31 de Diciembre de 2004:

A) 14,79 euros diarios cuando tenga que efectuar una de las dos comidas fuera de su domicilio.

B) 27,47 euros diarios cuando tenga que realizar las dos comidas fuera de su domicilio.

C) 52,13 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 enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005:

Se incrementarán las cantidades reflejadas en el apartado 1. con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2004, más el 0"5%.

3. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006:

Se incrementarán las cantidades resultantes reflejadas en el apartado 2 con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2005, 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 enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004, 204,48 euros.

2. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005:

Se incrementarán la cantidad de 204,48 euros con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2004, más el 0,5%.

3. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006:

Se incrementarán las cantidades reflejadas en el apartado 2 con el I.P.C. del Conjunto Nacional registrado al 31 de diciembre de 2005, más el 0,5%.

Artículo 21. Prestaciones complementarias por enfermedad.

En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementara 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 considerara 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.

Las empresas estarán obligadas a confeccionar un calendario laboral anual.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la información previa del calendario laboral con 15 días de antelación a su publicación en el tablón de anuncio siempre que los mencionados representantes de los trabajadores lo soliciten.

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 periodos 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 (correturnos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (correturnos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. El acuerdo entre empresa y 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.

Se establece la obligación de fijar conforme a la jornada laboral anual el número de horas al día a las que está obligado a trabajar el trabajador fijo discontinuo del cuarto turno, de forma que el tiempo de trabajo que exceda de dicha jornada laboral anual tendrá la consideración de hora o fracción de horas extraordinarias, si bien dicho exceso de la jornada laboral anual será obligatorio cumplirlo por el trabajador fijo discontinuo del 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 más 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 correturnos.

Se establece un plus de nocturnidad que asciende al 15% del salario base para las horas de trabajo o fracción comprendidas entre las 22.00 horas de la noche y 6.00 horas de la mañana, si bien dicho complemento será incompatible con el percibo del plus de turnicidad, por lo que aquellos trabajadores que estén cobrando el plus de turnicidad no tendrán derecho al cobro del plus de nocturnidad regulado en este apartado.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias aquellas que se trabajen superando las establecidas en el calendario laboral.

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 del 75% y con un máximo de 80 horas al año.

En las almazaras, extractoras de orujo, las refinerías y envasadoras 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 1/1995, 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 será 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 30 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 pactado en el artículo 22, quedará a opción de la empresa abonar las horas trabajadas que sean superiores 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 de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute. Los Representantes de los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a la información previa a su publicación del calendario genérico de vacaciones.

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 correturnos (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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

8) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial 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 aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

10) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo

grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Esta Excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

11) En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del

padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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 antes del día 1 de junio y 1 de noviembre o en su caso en dichos días.

Los trabajadores fijos que ingresen en la empresa después de los meses acordados para la entrega de la ropa, recibirán esta en dicha fecha de ingreso. Asimismo, 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 entregado 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 1/1995, 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 Comités 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 más 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 a que como mínimo 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

El Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo de trabajo discontinuo en la Empresa, tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad, en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectúe la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

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 de 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 operara para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 20% de su salario base, o lo que es lo mismo: ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.

No obstante y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este Convenio que pasara a ser disfrutado a título individual por cada trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de 1999 publicado en el BOP 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 operara 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 BOP 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, continuaran disfrutando como derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuaran percibiendo en concepto de plus de antigüedad y respecto al salario base que perciban en cada momento el mismo porcentaje del salario base que perciben actualmente.

2. Aquellos trabajadores que a la firma del Convenio Colectivo de 1999, publicado en el BOP 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 este en tránsito de adquirir el último quinquenio continuaran percibiendo el mismo porcentaje de su salario base que perciban en cada momento en concepto de plus de antigüedad que perciben actualmente y consolidaran en el momento de su devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente están en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 60% de su salario base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cinco quinquenios.

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

Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber 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.

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 confeccionaran un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales según se establece en los artículos siguientes.

Artículo 32. Escalafones.

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuara 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 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, mantenga todos sus derechos dentro de su categoría escalafonada. Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en maquinas 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 periodos 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 maquinas 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 se 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 trabajos 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 Titulo 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 este en todas sus funciones.

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

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

2. Técnicos con Título de Grado Medio:

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

a) Ingenieros y Peritos.- Se incluyen en esta categoría los que con tal titulo 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 titulo 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 titulo, 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 titulo 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 más 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) Contramaestre o Jefe de Taller.- Son los que, teniendo conocimiento de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediatas de un Técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección 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 pasarán 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 provisto 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 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 los 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 pasaran automáticamente a la categoría de Auxiliares.

2. Personal Mercantil:

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

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

b) Corredor de Plaza.- Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en 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 proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

b) Delineante.- Es el empleado técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de

planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, calculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

c) 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 confiado 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 solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño o delicadeza.

Se consideran comprendidas en este grupo las siguientes categorías:

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

Por otro lado, adquirirán la condición de Oficial de Primera, siempre que hayan realizado seis meses de trabajo efectivo en el puesto de trabajo que da derecho al reconocimiento de dicha categoría: el extractorista de semillas, el maquinista de secado de semilla, el maquinista de granuladora, los maquinista de molturadora de semilla y los trabajadores dedicados a la decoloración y a la neutralización. La adquisición de esta categoría de oficial primera, como consecuencia de las funciones enunciadas en este párrafo, no afectará al sistema de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos escalafonados al día de la firma de este convenio colectivo.

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

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 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 prácticas, realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Están incluidos en esta categoría, entre otros: los 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 maquina, los fogoneros en los secadores de orujo; los troqueladores. Marcadores de bloques y manipuladores de cortadora y batidora en las 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 apelotonadoras; los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras de salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el ayudante del chofer 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 practica 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 comprendido 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 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,

transcendencia, 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 considera 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 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004, 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005 y 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006, tendrán carácter retroactivo al uno de enero de 2004, 1 de enero de 2005 y 1 de enero de 2006.

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

Disposición final segunda

En materia de categorías profesionales las partes se comprometen a la creación

de una comisión paritaria cuyo estudio y en su caso aprobación de modificación de dichas categorías profesionales habrá de realizarse antes del 31 de diciembre de 2004 donde intervendrán profesionales del sector por la parte empresarial y social.

No obstante, se acepta ya la modificación de las siguientes categorías:

Tendrán la consideración de oficial primera los trabajadores dedicados a la decoloración y los trabajadores dedicados a la neutralización.

Se crea la categoría de oficial primera de extractora de semilla para equipararlo a la de oficial primera de extractora de orujo.

Se crea la categoría de oficial primera de maquinista de secado de semilla para equipararlo al maquinista de secado de orujo.

Tendrá la consideración de oficial de primera el maquinista de granuladora.

Tendrá la consideración de oficial primera el maquinista de molturadora de semilla.

Estas nuevas categorías que se introducen con la firma del presente convenio tendrán las siguientes peculiaridades:

En primer lugar la modificación de las categorías introducidas en este convenio no modificará el sistema de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos escalafonados al día de la firma de este convenio colectivo.

En segundo lugar para la adquisición de estas categorías será necesario que el trabajador haya realizado seis meses de trabajo efectivo en el puesto de trabajo que le da derecho al reconocimiento de dicha categoría.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS

DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Asistentes:

Por U.G.T.:

— Don Francisco García Ramírez.

— Don Manuel García Torres.

— Don Juan José Domínguez Peña.

— Don Antonio Domínguez Martos.

— Don Pedro Garrido García.

Asesores:

— Don José Berjano Méndez.

— Don Manuelo Jiménez Pizarro.

Por C.C.O.O.

— Don Pedro Marín Moreno.

— Don Antonio Ruiz Martos.

— Don Francisco Reina Jaime.

— Don José Ortiz Fernández.

— Don Víctor Manuel Gil Pequení.

Asesores:

— Doña María del Carmen Dorante Lugo.

— Don José Corral Sánchez.

Por ASEOGRA

— Don Francisco de Asís Chocan.

— Don Francisco Javier Martín Caro.

— Don Jaime García Abad.

— Don Rafael Martínez Domínguez.

— Don Antonio Márquez Cabrera.

— Don Antonio Cruz Requena.

— Don David García Abad.

En la ciudad de Sevilla y en los locales de Aseogra siendo las 13.00 horas del día 20 de enero de 2006, comienza la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla con asistencia y representatividad de los señores que anteriormente se enumeran, teniendo por finalidad la de aprobar las tablas salariales que han de regir en el sector desde el día primero de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2006 como consecuencia de la aplicación y desarrollo del artículo doce párrafo segundo del vigente Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla.

Acto seguido se da lectura a las tablas salariales que han de aplicarse por todos los empresarios y trabajadores del sector durante el período de tiempo comprendido entre el día primero de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006 inclusive, a base de materializarla con la subida del 4,2% sobre la última tabla salarial.

Igualmente las partes acuerdan introducir una Disposición Adicional en el Texto Articulado del Convenio Colectivo a los efectos de cumplir el requerimiento de la Delegación Provincial de Empleo para proceder al Registro y Publicación del Convenio Colectivo como cláusula de descuelgue del siguiente tenor:

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

a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.

b) Que previamente exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada.

c) Acuerdo favorable de la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria de este Convenio, por mayoría simple de los asistentes de cada una de las representaciones por separado.

La comunicación a la Comisión Paritaria se producirá como máximo hasta el día 31 de en enero por telegrama u otro modo fehaciente a cada una de las partes de la comisión paritaria.

Las empresas deberán presentar el balance, cuenta de resultados y memoria económica de los 3 últimos años, debidamente auditados, así como un plan de viabilidad e informe de los representantes legales de los trabajadores. Se

desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La Comisión Paritaria resolverá antes del 31 de marzo.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo para el año de vigencia del mismo. La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

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

Después de su lectura se aprueba por unanimidad que don Jaime García Abad como Secretario del Convenio firmado realice todas las acciones necesarias para que las presentes tablas salariales acordadas se registren por la Autoridad Laboral y se ordene su publicación en el B.O.P. de Sevilla con el carácter de estatutario de eficacia general.

Y en prueba de conformidad firmamos diez ejemplares de dichas tablas acordadas en la ciudad y fecha arriba indicada.

Anexo núm. I - bis

Periodo desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004

	Sueldo base	*Participación en beneficios*	*Prima*	*Total anual*
Técnico:				
1. CON TITULO SUPERIOR.				
Director Técnico	885,33	88,53	Convencional	13.634,04
Sub-director Técnico	742,22	74,22	"	11.430,16
Técnico Jefe Labotorio	742,22	74,22	"	11.430,16
Técnico	719,63	71,96	"	11.082,26
2. CON TITULO DE GRADO MEDIO.				
Ingenieros Técnicos y Peritos	612,99	61,30	"	9.440,06
Maestros Industriales	586,71	58,67	"	9.035,32
Ayudantes Técnicos Sanitarios	571,04	57,10	"	8.793,96
Maestros de 1ª Enseñanza	571,04	57,10	"	8.793,96
Graduado Social	571,04	57,10	"	8.793,96
Asistente Social	571,04	57,10	"	8.793,96
3. NO TITULADOS.				
Contramaestre	586,71	58,67	87,22	10.081,96
Analista	571,04	57,10	43,05	9.310,56
Auxiliar de Laboratorio	571,04	57,10	36,08	9.226,92
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	513,61	51,36	5,22	7.972,22
Empleados:				
1. ADMINISTRATIVOS.				
Jefe de Primera	612,99	61,30	153,84	11.286,14
Jefe de Segunda	612,99	61,30	106,24	10.714,94
Oficial de Primera	586,71	58,67	89,61	10.110,64
Oficial de Segunda	586,71	58,67	41,46	9.532,84
Auxiliar	571,04	57,10	41,87	9.296,40
Aspirante de 16 y 17 años	513,61	51,36	5,22	7.972,22
2. PERSONAL MERCANTIL.				
Viajante	571,04	57,10	51,91	9.416,88
Corredor de Plaza	571,04	57,10	43,15	9.311,76
Dependiente	571,04	57,10	30,18	9.156,12

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

	Sueldo base	Participación en beneficios	Prima	Total anual
3.TÉCNICO DE OFICINA.				
Delineantes Proyectistas	571,04	57,10	51,91	9.416,88
Delineantes	571,04	57,10	43,15	9.311,76
Calcador	571,04	57,10	30,18	9.156,12
4. SUBALTERNOS.				
Encargado General	586,71	58,67	52,31	9.663,04
Encargado de Sección	571,04	57,10	44,99	9.333,84
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	571,04	57,10	41,80	9.295,56
Telefonista	571,04	57,10	32,34	9.182,04
Botones:				
De 16 y 17 años	513,61	51,36	0,23	7.912,34
Mujer de limpieza (por horas)	2,87	0,29	0,23.	
Mujer de Limpieza (por día)	19,03	1,90	1,18	9.248,07
Personal Obrero:				
1. PROFESIONALES DE OFICIO.				
Maestro	20,18	2,02	0,25	9.509,75
Oficial de Primera	19,67	1,97	0,48	9.340,52
Oficial de Segunda	19,55	1,96	0,64	9.333,11
Oficial de Tercera	19,39	1,94	0,81	9.307,44
Ayudante Especialista	19,25	1,93	0,99	9.297,51
Peon Ayudante de Fabrica	19,12	1,91	1,18	9.290,57
Peon	19,03	1,90	1,18	9.248,07
Operario	19,03	1,90	1,18	9.248,07
.2. APRENDICES.				
De primero y segundo año	17,12	1,71	0,37	8.113,38
De tercero y cuarto año	17,12	1,71	0,23	8.071,52
3. PINCHES.				
De dieciséis y diecisiete años	17,12	1,71	0,23	8.071,52

Anexo núm. I - bis

Periodo desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

	Sueldo base	Participación en beneficios	Prima	Total anual
Técnico:				
1. CON TITULO SUPERIOR.				
Director Técnico	918,09	91,81	Convencional	14.138,60
Sub-director Técnico	769,68	76,97	"	11.853,10
Técnico Jefe Labotorio	769,68	76,97	"	11.853,10
Técnico	746,26	74,63	"	11.492,46
2. CON TITULO DE GRADO MEDIO.				
Ingenieros Técnicos y Peritos	635,67	63,57	"	9.789,36
Maestros Industriales	608,42	60,84	"	9.369,64
Ayudantes Técnicos Sanitarios	592,17	59,22	"	9.119,46
Maestros de 1ª Enseñanza	592,17	59,22	"	9.119,46
Graduado Social	592,17	59,22	"	9.119,46
Asistente Social	592,17	59,22	"	9.119,46
3. NO TITULADOS.				
Contramaestre	608,42	60,84	90,45	10.455,04
Analista	592,17	59,22	44,64	9.655,14
Auxiliar de Laboratorio	592,17	59,22	37,41	9.568,38
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	532,61	53,26	5,41	8.267,10
Empleados:				
1. ADMINISTRATIVOS.				
Jefe de Primera	635,67	63,57	159,53	11.703,72
Jefe de Segunda	635,67	63,57	110,17	11.111,40
Oficial de Primera	608,42	60,84	92,93	10.484,80
Oficial de Segunda	608,42	60,84	42,99	9.885,52
Auxiliar	592,17	59,22	43,42	9.640,50
Aspirante de 16 y 17 años	532,61	53,26	5,41	8.267,10
2. PERSONAL MERCANTIL.				
Viajante	592,17	59,22	53,83	9.765,42
Corredor de Plaza	592,17	59,22	44,75	9.656,46
Dependiente	592,17	59,22	31,30	9.495,06
3. TÉCNICO DE OFICINA.				
Delineantes Proyectistas	592,17	59,22	53,83	9.765,42
Delineantes	592,17	59,22	44,75	9.656,46
Calcador	592,17	59,22	31,30	9.495,06

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

	Sueldo base	Participación en beneficios	Prima	Total anual
4. SUBALTERNOS.				
Encargado General	608,42	60,84	54,25	10.020,64
Encargado de Sección	592,17	59,22	46,65	9.679,26
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	592,17	59,22	43,35	9.639,66
Telefonista	592,17	59,22	33,54	9.521,94
Botones:				
De 16 y 17 años	532,61	53,26	0,24	8.205,06
Mujer de limpieza (por horas)	2,98	0,30	0,24.	
Mujer de Limpieza (por día)	19,73	1,97	1,22	9.587,28
Personal obrero:				
1. PROFESIONALES DE OFICIO.				
Maestro	20,93	2,09	0,26	9.861,24
Oficial de Primera	20,40	2,04	0,50	9.686,50
Oficial de Segunda	20,27	2,03	0,66	9.674,84
Oficial de Tercera	20,11	2,01	0,84	9.652,16
Ayudante Especialista	19,96	2,00	1,03	9.640,97
Peon Ayudante de Fabrica	19,83	1,98	1,22	9.634,03
Peon	19,73	1,97	1,22	9.587,28
Operario	19,73	1,97	1,22	9.587,28
2. APRENDICES.				
De primero y segundo año	17,75	1,78	0,38	8.413,87
De tercero y cuarto año	17,75	1,78	0,24	8.372,01
3. PINCHES.				
De dieciséis y diecisiete años	17,75	1,78	0,24	8.372,01

Gratificación especial del art. 15 C) = 319,66 euros.

Anexo núm. I - bis

Periodo desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006

	Sueldo base	Participación en beneficios	Prima	Total anual
Técnico:				
1. CON TITULO SUPERIOR.				
Director Técnico	956,65	95,67	Convencional	14.732,48
Sub-director Técnico	802,01	80,20	"	12.350,94
Técnico Jefe Labotorio	802,01	80,20	"	12.350,94
Técnico	777,60	77,76	"	11.975,04
2. CON TITULO DE GRADO MEDIO.				
Ingenieros Técnicos y Peritos	662,37	66,24	"	10.200,54
Maestros Industriales	633,97	63,40	"	9.763,18
Ayudantes Técnicos Sanitarios	617,04	61,70	"	9.502,36
Maestros de 1ª Enseñanza	617,04	61,70	"	9.502,36
Graduado Social	617,04	61,70	"	9.502,36
Asistente Social	617,04	61,70	"	9.502,36
3. NO TITULADOS.				
Contramaestre	633,97	63,40	94,25	10.894,18
Analista	617,04	61,70	46,51	10.060,48
Auxiliar de Laboratorio	617,04	61,70	38,98	9.970,12
Aspirante de Laboratorio de 16 y 17 años	554,98	55,50	5,64	8.614,40
Empleados:				
1. ADMINISTRATIVOS.				
Jefe de Primera	662,37	66,24	166,23	12.195,30
Jefe de Segunda	662,37	66,24	114,80	11.578,14
Oficial de Primera	633,97	63,40	96,83	10.925,14
Oficial de Segunda	633,97	63,40	44,80	10.300,78
Auxiliar	617,04	61,70	45,24	10.045,24
Aspirante de 16 y 17 años	554,98	55,50	5,64	8.614,40
2. PERSONAL MERCANTIL.				
Viajante	617,04	61,70	56,09	10.175,44
Corredor de Plaza	617,04	61,70	46,63	10.061,92
Dependiente	617,04	61,70	32,61	9.893,68
3. TÉCNICO DE OFICINA.				
Delineantes Proyectistas	617,04	61,70	56,09	10.175,44
Delineantes	617,04	61,70	46,63	10.061,92
Calcador	617,04	61,70	32,61	9.893,68
4. SUBALTERNOS.				
Encargado General	633,97	63,40	56,53	10.441,54
Encargado de Sección	617,04	61,70	48,61	10.085,68

	Sueldo base	*Participación en beneficios*	*Prima*	*Total anual*
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	617,04	61,70	45,17	10.044,40
Telefonista	617,04	61,70	34,95	9.921,76
Botones:				
De 16 y 17 años	554,98	55,50	0,25	8.549,72
Mujer de limpieza (por horas)	3,11	0,31	0,25.	
Mujer de Limpieza (por día)	20,56	2,06	1,27	9.993,23
Personal obrero:				
1. PROFESIONALES DE OFICIO.				
Maestro	21,81	2,18	0,27	10.276,48
Oficial de Primera	21,26	2,13	0,52	10.096,23
Oficial de Segunda	21,12	2,11	0,69	10.079,06
Oficial de Tercera	20,95	2,10	0,88	10.059,37
Ayudante Especialista	20,80	2,08	1,07	10.043,93
Peon Ayudante de Fabrica	20,66	2,07	1,27	10.039,98
Peon	20,56	2,06	1,27	9.993,23
Operario	20,56	2,06	1,27	9.993,23
2. APRENDICES.				
De primero y segundo año	18,50	1,85	0,40	8.768,35
De tercero y cuarto año	18,50	1,85	0,25	8.723,50
3. PINCHES.				
De dieciséis y diecisiete años	18,50	1,85	0,25	8.723,50

Gratificación especial del art. 15 C) = 333,09 euros.