

## **CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES DEL SUR COOSUR, S. A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A. (Código de Convenio n.º 9007722) que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo ,resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de junio de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES DEL SUR COOSUR, S. A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del estado español de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

El presente Convenio afectará a todo el personal de la Empresa «Aceites del Sur-Coosur, S.A.», tanto con contrato fijo, como fijo-discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y a las contrataciones que puedan llevarse a cabo con categoría de Licenciados, al amparo del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.**

Este Convenio tendrá vigencia por un periodo de cuatro años, que finalizará el 31 de diciembre del año 2010. Quedando denunciado en ese mismo momento, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Su devengo entrará en vigor a efectos salariales desde el día 1 de enero del año 2007.



A partir del 31 de diciembre de 2010, dejarán de tener vigor las disposiciones no normativas de este Convenio, de acuerdo con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 11/1994, de 19 de Mayo. Hasta que se suscriba nuevo Convenio, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo Convenio, se practicarán las liquidaciones que correspondan.

#### **Artículo 4. Garantía de empleo.**

Aceites Coosur, S.A. garantiza que mantendrá, desde la firma del presente Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre del 2010, el mismo volumen de empleo, como mínimo.

#### **Artículo 5. Incremento y revisión salarial.**

Respecto al tratamiento de la masa salarial para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, éste será el siguiente:

**Incremento:** Para obtener el incremento salarial de los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se aumentarán desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, en un porcentaje igual al valor del IPC previsto por el Gobierno Central para cada uno de estos años, todos los conceptos salariales especificados en el artículo 5 del presente convenio colectivo (Incremento y Revisión Salarial) y aquellos que estén articulados independientemente.

Para el año 2007 se incrementara el salario de nivel, de todos los grupos y niveles en la cantidad de 280,00 Euros anuales.

**Revisión Salarial:** Para todos los conceptos salariales especificados en el artículo 5 del presente convenio colectivo (Incremento y Revisión Salarial) y aquellos que estén articulados independientemente; conforme se vayan conociendo los valores del IPC real, emitido por el I.N.E. (Instituto Nacional de Estadística), para cada uno de los años 2007, 2008 2009 y 2010, si este fuera superior al previsto y aplicado en el mismo año, se efectuará una revisión salarial calculada desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año afectado, con referencia a ese valor (diferencia IPC real menos IPC previsto y aplicado).

Para los años 2008, 2009 y 2010 cuando se practique la revisión salarial, se adicionara a la diferencia entre el IPC previsto e IPC real, un 0,50 por ciento, siempre y cuando el resultado contable del ejercicio fiscal cerrado al 31 de mayo del año anterior arroje un beneficio superior a 3.000.000 millones de euros.

Para el año 2010 con independencia de 0,50 por ciento mencionado en el párrafo anterior, se adicionara otro 0.50 por ciento, este porcentaje se hará efectivo

desde el 1 de enero del citado año.

La revisión salarial, se llevará a cabo en el mes siguiente al de la publicación oficial del IPC real.

5.1 Salario de Nivel: Para todos los grupos y niveles, se incrementará, partiendo de la tabla del Anexo I, «Tabla Salarial Base de Cálculo», tal y como se ha especificado en el punto 5 anterior.

5.2 Complementos de Puesto de Trabajo: Los «Complementos de Puesto de Trabajo» recogidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo («Estructura Salarial»), experimentarán un incremento tal y como se ha especificado en el punto 5 anterior.

5.3 Complemento Personal Estructural: Igualmente, este concepto seguirá el mismo tratamiento que los anteriores y se verá incrementado según se desprende el anterior punto 5.

5.4 Complemento Personal Estructural Variable: Este complemento se verá afectado por el incremento salarial tal y como se especifica en el anterior punto 5.

5.5 Complemento Salarial Variable: Todo el personal de nueva contratación que su retribución anual sobrepase el denominado concepto salarial de «Salario de Nivel», percibirá por la diferencia un concepto salarial denominado «Complemento Salarial Variable».

Al igual que el anterior, este complemento se verá aumentado en su cuantía en el porcentaje que se especifica en el anterior punto 5.

## **Artículo 6. Compensación y absorción.**

La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos convenios colectivos que, con anterioridad, se han aplicado al personal de esta empresa.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

## **Artículo 7. Vinculación a la totalidad de lo pactado.**

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuarse el contenido del mismo,

quedaría, invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria para la vigilancia y arbitraje.**

Para velar por el buen cumplimiento del acuerdo y resolver los problemas interpretativos que pudieran surgir durante la aplicación del presente convenio colectivo, se nombra una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores, y otros dos en representación de la empresa. Se solicitará, además, la presencia de una persona para que actúe como Presidente y mediador sin voto.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse cuando dos de sus miembros lo soliciten y al menos dos veces cada año natural. La Comisión Paritaria se encargará de estudiar la situación de las personas que pudiesen acogerse a los casos de incapacidad laboral. También estudiará la adscripción de los actuales trabajadores, según el trabajo que desarrollen, a un Grupo Profesional y a un Nivel Salarial.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes, contra las decisiones y acuerdos tomados por esta comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 9. Ocupación de vacantes, nuevos puestos y normas sobre cursos.**

Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mayores conocimientos, y promocionar dentro del organigrama de la empresa. Ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos ocupen con preferencia ante otros aspirantes y siguiendo el criterio de antigüedad y cualificación, las vacantes dejadas por sus compañeros u otros puestos de trabajo de nueva

creación. Si para ello fuese necesario, se realizarán exámenes.

### **Artículo 10. Tribunales de exámenes.**

Estarán compuestos por dos miembros de la dirección de la empresa y por otros dos miembros de los representantes de los trabajadores, elegidos por éstos, según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de estos Tribunales será:

1. Estar presente en todos los exámenes, tanto de ingreso como de formación y promoción.
2. Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas y calificaciones de las mismas.
3. Comunicar al Comité de Empresa y Dirección de la misma, las resoluciones que tomen.

### **Artículo 11. Polivalencia funcional: trabajos de superior e inferior grupo o nivel.**

a) Los Trabajadores fijos que acumulen la realización de funciones de Nivel o Grupo superior al que estuvieran adscritos en un total superior a siete meses durante un año u ocho durante dos, y los fijos discontinuos que durante tres campañas consecutivas desempeñen cometidos de Grupo o Nivel superior al que ostenten, quedarán encuadrados en el Grupo o Nivel superior.

En el caso de cobertura de vacantes, el trabajador que ocupe la vacante no podrá ser cambiado por otro si con ello se persigue la finalidad de que no consolide el derecho a ser adscrito al Grupo o Nivel superior. Así, se establece un periodo de prueba o adaptación de tres meses, no pudiendo rotar más de tres personas en ese mismo puesto.

Los periodos de vacaciones solo computarán para el periodo de siete meses en un año u ocho en dos, que recoge el párrafo primero del presente artículo.

Cuando se desempeñen funciones de Grupo o Nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, entre el Grupo y Nivel al que esté asignado y el que encuadre las funciones que efectivamente desempeñe, de acuerdo a la siguiente fórmula: si desempeñare esas funciones más de quince días seguidos, percibirá la diferencia retributiva como si hubiera desempeñado las funciones de Grupo o Nivel superior durante todo el mes. Si las funciones las desempeña más de un mes, a partir del primero percibirá la diferencia retributiva por los días que efectivamente desempeñe las funciones de superior Grupo o Nivel.

b) Si por necesidades de la actividad de la empresa, ésta decide destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un Grupo o Nivel inferior, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, siempre y cuando su puesto no tenga que ser ocupado por otro trabajador (excepción hecha de que algún trabajador pueda realizar ambas tareas), manteniéndole la retribución del Grupo o Nivel al que estuviera adscrito. El Comité tendrá la información y velará para que el tiempo sea el estrictamente necesario.

### **Capítulo III. Clasificación y retribuciones.**

#### **Artículo 12. Clasificación profesional. Grupos y niveles.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y que corresponden con los distintos niveles salariales.

Los puestos de trabajo como las funciones de cada uno de ellos podrán ampliarse o restringirse en atención a las necesidades funcionales de la Empresa.

Será la Comisión Paritaria la encargada de resolver las discrepancias sobre tareas y funciones de los Puestos de Trabajo. Este sistema recoge dos grandes áreas:

Área Técnico Productiva y Administrativa.

Área Comercial.

Área técnico productiva y administrativa:

Grupo 0: Pertenecen a este grupo profesional las personas que realizan las labores de los puestos directivos de la Empresa, elaborando las políticas y directrices de la misma, siendo responsables de su aplicación global.

Este Grupo 0 está excluido del Convenio Colectivo.

Grupo 1: Se integran en este Grupo Profesional las personas que realizan funciones que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectiva área de actuación.

Nivel 1:

Direcciones de Área:

Dirección Económico-financiera.

Dirección de Recursos Humanos.



Dirección de Compras.

Dirección de Producción.

Nivel 2:

Direcciones de Área: Dirección de Asesoría Jurídica

Nivel 3:

Direcciones de Área: Dirección de Administración.

Nivel 4:

Direcciones de Área: Dirección Informática.

Grupo 2: Se integran en este Grupo Profesional las personas que realizan tareas de responsabilidad encomendadas por los Directores de área, con objetivos globales definidos, aunque con autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan labores técnicas complejas que requieren, para su desarrollo, una formación especializada o experiencia, y que, además, pueden coordinar, proponer, supervisar y controlar. Pueden tener a su cargo un grupo de colaboradores apoyando dichas tareas.

Nivel 2: Jefaturas de División Senior:

Jefe de Sistemas de Calidad y Medio Ambiente.

Jefe de Planta.

Jefe de Logística.

Jefe de Control de Gestión.

Nivel 3: Jefaturas de División.

Nivel 4: Jefaturas de Departamento Senior:

Jefe de Almacén Graneles y Filtrado.

Jefe de Envasado.

Jefe de Expediciones.

Jefe de Fabricación Envases.

Jefe de Laboratorio de Planta.





Jefe de Refinería.

Jefe de Administración.

Jefe de Contabilidad Financiera.

Jefe de Riesgos.

Nivel 5:

Jefaturas de Departamento.

Jefe Contabilidad de Costes.

Responsable de Planta Senior.

Analista de Sistemas Informáticos Senior.

Nivel 6:

Responsable de Planta.

Analista de Sistemas Informáticos.

Grupo 3: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo Profesional son trabajadores que pueden contar, para el desempeño de sus labores, con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, pero deben seguir, a estos efectos, normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa, pudiendo tener cierta responsabilidad y mando.

Nivel 1: Encargados de procesos senior:

Encargado de Almacén.

Encargado de Proceso de Refinería.

Adjunto a Director Financiero.

Encargado de Administración de Personal.

Programador Informático.

Nivel 2:

Encargados de Procesos.

Nivel 3:







Analistas de Laboratorio Senior.

Secretaria o Secretario de Dirección Senior.

Encargados de Subprocesos Senior:

Encargado de Subproceso de Almazara.

Encargado de Subproceso de Extractor continuo.

Encargado de Subproceso de Línea Envasado.

Encargado de Subproceso de Preparación de Semillas.

Encargado de Subproceso de Secaderos Orujo.

Encargado de Subproceso de Fabricación Envases.

Encargado de Subproceso de Trasiego aceites y turno filtrado.

Encargado de Subproceso de Filtros Refinería. Encargado de Subproceso de Refinería.

Administrativos Encargados Senior:

Encargado de Rappels y Abonos.

Encargado de Facturación y Pagos Centralizados.

Encargado de Compras y Ventas de Graneles

Encargado de Inventarios Planta.

Encargado de Tesorería.

Encargado de Administración de Planta.

Encargado Administración de Nóminas.

Nivel 4:

Encargados de Subprocesos.

Secretaria o Secretario de Dirección.

Administrativos Encargados.

Encargados de Subprocesos de Mantenimiento Senior.





Encargados de Calderas Senior.

Encargado de Administración de Contabilidad Senior.

Nivel 5:

Encargados de Subprocesos de Mantenimiento.

Encargados de Calderas.

Encargado de Administración de Contabilidad Basculista Senior.

Operario Cualificado:

Operario Cualificado de mantenimiento.

Operario Cualificado de Compras y Ventas de Granel.

Operario Cualificado de Productos auxiliares y terminados.

Operario Cualificado de Almacén de Repuestos.

Administrativos Senior:

Administrativo de Inventarios.

Administrativo de Subvenciones.

Administrativo Informático.

Administrativos. Telefonista/Recepcionista Senior.

Nivel 6:

Basculista.

Administrativos. Telefonista/Recepcionista.

Operario Fabricación Envases.

Nivel 7:

Operarios Cualificados: Operario Cualificado Conductor.

Operario Cualificado Desdoblamiento pastas.

Operario Cualificado Transporte Interior.



Auxiliares de Laboratorio. Auxiliares Administrativos.

Nivel 8:

Operarios: Operario Almacén graneles y filtrado.

Operario Almacén Producto terminado.

Operario Línea Envasado. Operario recepción y ensilado.

Operario Trasiegos. Resto de Operarios.

Grupo 4: Estarán incluidos en este grupo las personas que ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación y carecen de responsabilidad y mando, estando sujetas al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas que consisten en operaciones instrumentales mecánicas y automáticas básicas.

Están incluidas en este grupo, las personas que se incorporen laboralmente a la Empresa y que por las funciones que desarrollen pudieran estar incluidas en el Grupo Profesional 3, siempre que no tengan mando, hasta que transcurrido el periodo de permanencia en el Grupo 4, que no podrá exceder de dos años, hayan adquirido el grado de experiencia suficiente para el desempeño de las tareas con la autonomía requerida en el Grupo 3 y sean adscritos al nivel que les corresponda según el trabajo que realicen. Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación, personal eventual, promotores y comerciales temporales, etc., configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en la Empresa.

Nivel 1:

Peones.

Limpiadores.

Nuevas incorporaciones y personal eventual.

Área comercial:

Las definiciones en este área siguen siendo las mismas que las enunciadas para el área técnico productiva y administrativa.

Grupo 1:

Nivel 1:



Direcciones de Área: Dirección Comercial.

Nivel 4:

Direcciones de Área: Dirección de Marketing.

Grupo 2:

Nivel 1: Responsables de Unidades de Negocio Senior:

Delegados de Ventas.

Responsable de Exportación.

Responsables de líneas de producto.

Responsables de Canales de distribución.

Responsable de Compras de Materias Primas.

Trade Marketing Senior. (Comercial de Marketing Senior).

Key Account Senior. (Grandes cuentas de Clientes).

Nivel 2:

Responsables de Unidades de Negocio.

Trade Marketing. (Comercial de Marketing).

Key Account. (Grandes cuentas de Clientes).

Nivel 3:

Jefaturas de División.

Nivel 4:

Jefaturas de Departamento Senior: Directores Regionales.

Director de Administración Comercial y Atención al Cliente.

Jefe de Marketing.

Nivel 5:

Jefaturas de Departamento.





Jefe de Administración Comercial y Atención al Cliente Jefe de Departamento.

Nivel 6:

Responsable de Administración Comercial y Atención al Cliente.

Responsable de Departamento.

Grupo 3:

Nivel 1:

Encargados de Procesos Senior:

Encargado de Administración Comercial y Atención al Cliente.

Encargados de procesos.

Nivel 2:

Encargados de procesos: Nivel 3: Vendedores Senior.

Promotores Senior.

Analistas Senior.

Administrativos comerciales Senior.

Nivel 4:

Vendedores.

Promotores. Analistas. Administrativos comerciales.

Nivel 5:

Assistant Senior.

Nivel 6:

Assistant.

Grupo 4:

Nivel 1: Nuevas incorporaciones y vendedores y promotores eventuales.

### **Artículo 13. Estructura salarial.**



El convenio colectivo que la empresa tiene para todos sus centros de trabajo, esta dotado de la siguiente estructura de conceptos salariales. 13.1 Estructura Salarial para los Grupos 1 y 2 del área técnico productiva y administrativa y para el área comercial.

Se establece una nueva estructura salarial para el personal encuadrado en los grupos 1 y 2 del área técnico productiva, administrativa y comercial que sustituye a la anterior y que comprende los siguientes conceptos:

«Salario de Nivel»: constituirá el salario bruto, correspondiente al nivel en el que se adscriba al trabajador dentro de cada Grupo Profesional, definido en cómputo anual e incluidas dos pagas extraordinarias que se cobrarán en los meses de junio y diciembre. (Anexo n.º 1)

«Complemento de Antigüedad»: artículo 14 del presente Convenio Colectivo.  
«Complemento Salarial Variable»: El resto de las retribuciones que se obtengan por cualquier concepto tendrán la consideración de Complemento Salarial variable y éste será consolidable. Este complemento seguirá el tratamiento especificado en el artículo 5 del presente convenio colectivo.

13.2 Estructura Salarial para los Grupos 3 y 4 del área técnico productiva y administrativa y para el área comercial.

Se establece una nueva estructura salarial que sustituye a la anterior y que comprende los siguientes conceptos:

«Salario de Nivel»: constituirá el salario bruto, correspondiente al nivel en el que se adscriba al trabajador dentro de cada Grupo Profesional, definido en cómputo anual e incluidas dos pagas extras que se devengarán en los meses de junio y diciembre. (Anexo n.º 1)

«Complemento de Antigüedad»: Artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

13.3 «Complementos de Puesto de Trabajo».-Complemento Personal Estructural: comprende el resto de las cuantías de cada trabajador fijo de plantilla y que este acuerdo no modifique o suprima, excepto la Gratificación de sábados y domingos, las horas extra, la Ayuda de Estudios, la Gratificación por una vez, el Complemento Personal, Sentencia por turnicidad e intermitencia, Sentencia de defecto de descanso y todos los conceptos mencionados en el presente artículo. Es un complemento «ad personam» y cuya cuantía seguirá el tratamiento especificado en el artículo 5 de este convenio colectivo.

Complemento Personal Estructural Variable: Este complemento seguirá el tratamiento especificado en el artículo 5 del presente convenio colectivo.

Complemento por Trabajos Tóxicos, Penosos o Peligrosos: artículo 17 del



Convenio Colectivo vigente.

Complemento por Trabajo Tóxico. Refinería de Vilches: artículo 18 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento de Nocturnidad: artículo 19 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento de Turnicidad: artículo 20 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento de Sábados y Domingos: redactado en el artículo 21.1 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento por Horario Flexible: artículo 22 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento por Defecto de Descanso: artículo 23 del Convenio Colectivo vigente.

#### **Artículo 14. Complemento de antigüedad.**

Los trabajadores en plantilla comprendidos en este Convenio, percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa.

Se establece un tope máximo de nueve trienios para aquellos empleados que no los hubieran cumplido al 31 de diciembre de 1995.

Los trabajadores que tengan devengado a la fecha referida el tope máximo fijado o excedan del mismo, no tendrá derecho al devengo de nuevos trienios en lo sucesivo.

La cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio partiendo de la cantidad de 36,47 Euros por cada trienio, que se abonarán en cada una de las 14 pagas anuales.

La percepción económica de cada nuevo trienio, se hará efectiva a partir del 1 de enero del año en el que se cumpla.

#### **Artículo 15. Complemento de antigüedad para fijos discontinuos.**

Todo trabajador que figure como fijo-discontinuo y que durante el año sea contratado, se le computará como mínimo tres meses de antigüedad, todo ello sobre la base de la polivalencia de funciones, quedando suprimida la especificación de campañas tanto de «orujos» como de «pipa de girasol» a partir





del día 15-7-1.998.

Percibirán un Complemento de Antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa.

Se establece un tope máximo de nueve trienios para estos trabajadores en iguales condiciones que los fijos de plantilla y que no los hubiera cumplido al 31 de diciembre de 1997.

Los trabajadores que tengan devengado a la fecha referida el tope máximo fijado o excedan del mismo, no tendrán derecho al devengo de nuevos trienios.

La cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio partiendo de la cantidad de 36,47 Euros por cada trienio, que se abonarán en cada una de las 14 pagas anuales.

La percepción económica de cada nuevo trienio, se hará efectiva a partir del 1 de enero del año en el que se cumpla.

#### **Artículo 16. Pagas extraordinarias.**

Como complemento retributivo se establecen dos pagas extraordinarias a cobrar en los meses de junio y diciembre de cada año.

El importe de estas pagas extraordinarias será el resultado que se obtenga de la suma de los importes de una mensualidad correspondientes al salario de nivel, antigüedad, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

La paga extraordinaria del mes de junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, y se abonará entre los días 15 a 20 de junio del año que la genera.

La paga extraordinaria del mes de diciembre, se devengará desde el 1 de julio de al 31 de diciembre de cada año, y se abonará entre los días 15 al 20 de diciembre del año que la genera.

El personal que ingrese o cese durante cada semestre, percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

#### **Artículo 17. Complemento por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**

La empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible en que así pueda, los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso.



El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa las medidas de protección adecuadas que eliminen el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de trabajo, la cantidad correspondiente al 10 por 100 de su salario de nivel más antigüedad, quien la tenga reconocida. Tendrán el carácter de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos los siguientes:

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno.

Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de turtos de harina, producida por los sistemas indicados, tanto los ensecadores como manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan anhídrido carbónico el espacio de trabajo. Los empleados que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol u otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

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

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

Tendrá el incremento señalado en el artículo 5.2 por Complemento de puesto de trabajo.

### **Artículo 18. Complemento por trabajos tóxico, penosos o peligrosos, refinería de Vilches.**

Para los trabajadores que en sus puestos de trabajo y con las medidas de Seguridad y Salud, adoptadas por la Empresa en la sección de Refinería de la factoría de Vilches, no alcancen los niveles o índices necesarios para que estos puestos de trabajo puedan calificarse como tóxicos, penosos o peligrosos, y reconociéndose la dificultad que entraña el desempeño del trabajo en esos puestos, se establece un plus. La cuantía de este plus para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a la siguiente cantidad de 38,00 Euros mensuales, equivalente a 456,00 Euros anuales, que se abonarán en 12 mensualidades.

### **Artículo 19. Complemento de nocturnidad.**

Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas A.M., percibirán un complemento del 25 por 100 del salario de nivel correspondiente al grupo y nivel asignado a cada trabajador.

### **Artículo 20. Complemento de turnicidad.**

Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada trabajador treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose éstos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus cuya cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a la siguiente cantidad de 5,08 Euros por día trabajado, para todos los grupos y niveles. Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del Complemento de Turnicidad, en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo, es incompatible con el abono del Complemento de Nocturnidad reflejado en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 21. Disponibilidad por necesidades de la empresa.**

Se establecen dos complementos en función de los horarios de trabajo, siendo las cantidades que se perciban iguales para todos los grupos y niveles sin distinción.

21.1 Complemento de sábado y domingo.-Para los Trabajadores de la Empresa cuyos horarios de trabajo contemplen el descanso semanal en dos días, sin necesidad de que se realicen en sábados o domingos, percibirán este Complemento. La cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a la siguiente cantidad de 5,25 Euros en el caso de que no puedan disfrutar de ese descanso semanal en sábado o domingo, por necesidades de la empresa. (Complemento de sábados y domingos).

### **Artículo 22. Complemento por horario flexible.**

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas, o por acumulación de trabajo, en determinados centros, plantas, secciones y centralitas telefónicas, es necesario, esporádicamente en producción o administración, establecer un horario distinto al establecido.

El personal que efectuó su jornada en las condiciones anteriores, recibirá por día

de trabajo un complemento cuya cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a la siguiente cantidad de 5,01 Euros, sin distinción de grupos y niveles, concediéndosele, además, treinta minutos de descanso, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La percepción de este complemento, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono del Complementos de Turnicidad, artículo 20 de este Convenio.

### **Artículo 23. Complemento por defecto de descanso.**

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá por día trabajado y para todos los grupos y niveles, un complemento cuya cuantía para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a la siguiente cantidad de 2,51 Euros.

### **Artículo 24. Paga por vinculación.**

El personal que cumpla veinticinco años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa, percibirá, por una sola vez, el importe de una mensualidad, compuesta de salario nivel, antigüedad, plus convenio, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

## **Capítulo IV. Jornada, vacaciones y permisos.**

### **Artículo 25. Jornada laboral y calendario laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil setecientas sesenta y ocho (1.768) horas de trabajo efectivo, considerándose los treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada se podrá flexibilizar hasta un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de siete.

La dirección de la empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán, los calendarios laborales para todo el año y horarios de trabajo, con arreglo a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tablones de anuncios de la empresa.



En función del computo anual de horas de trabajo efectivas especificadas en este artículo y las fiestas laborables anuales que establecen las autoridades administrativas, la diferencia se considerara días de libre disposición.

Los trabajadores que se contraten con jornada a tiempo parcial, su remuneración estará en función de las horas de trabajo efectivo que realice en su jornada.

### **Artículo 26. Vacaciones.**

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidos con el 100 por 100 del salario mensual normal.

La intervención quirúrgica o la baja médica del trabajador interrumpirán el periodo vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborará los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo entre ambas partes elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, áreas de trabajo y secciones. La dirección de la empresa se compromete a tener elaborado dichos calendarios antes del 30 de abril de cada año.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Para determinar el valor de las horas extraordinarias, se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 14 pagas, y como divisor, el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio, no pudiendo exigirlas el trabajador ni imponerlas la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán información mensual detallada de todas las horas extraordinarias realizadas por cada empleado.

La empresa compensará las horas extraordinarias atendiendo a los siguientes





criterios:

La primera y segunda horas extraordinarias diarias serán remuneradas a precio de hora ordinaria, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

La tercera hora extraordinaria diaria, será remunerada al 175 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

### **Artículo 28. Norma de licencias o permisos.**

El personal al servicio de la empresa afectado por este Convenio, tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos, con la justificación correspondiente.

Matrimonio del trabajador: Tiempo concedido, quince días naturales. Si la boda se celebrase dentro del periodo oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho periodo.

Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la boda.

En descendientes hasta el tercer grado comprende a: hijo, nieto y biznieto.

En colaterales hasta el tercer grado, comprende a: hermanos, tíos carnales y sobrinos.

Divorcio o separación del trabajador: Tiempo concedido, un día natural.

Nacimiento o adopción de hijo: Tiempo concedido, tres días naturales.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

Bautismo o primera comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural.

Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la celebración.

Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de padres, suegros, cónyuge e hijos: Tiempo concedido, tres días naturales.

b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y colaterales o afines hasta el tercero, tiempo concedido:

Dos días si se produce en la misma localidad.

Cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

En consanguinidad hasta segundo grado, comprende al hermano, abuelo y nieto.

En afinidad hasta el tercer grado, comprende a hermano, abuelo y tío del cónyuge.

En colaterales hasta el tercer grado, comprende a tíos carnales.

Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales.

Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde a los días que se realice el traslado.

Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo concedido. el indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores, o de lo pactado a título individual.

## **Capítulo V. Acción social.**

### **Artículo 29. Premio a la dedicación.**

Se establece un premio para todo el personal que se jubile o solicite la baja voluntaria en la empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en 2 pagas compuestas cada una por: salario de nivel, antigüedad, plus convenio, complemento personal estructural mínimo, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

### **Artículo 30. Nupcialidad.**

Todo trabajador que contraiga matrimonio con una antigüedad de un año en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario de nivel, antigüedad, plus convenio, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

### **Artículo 31. Compensación por traslado.**

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderá los gastos de traslado del trabajador; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

Se satisfará, así mismo, con ocasión de traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de: salario de nivel, antigüedad, plus convenio, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

### **Artículo 32. Dietas.**

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos al trabajador que, por causa de servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo.

El importe de estas dietas, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 quedará fijado en base a la aplicación del artículo 5 de este convenio a las siguientes cantidades:

Desayuno: 2,152 Euros.

Comida: 14,259 Euros.

Cena: 10,771 Euros.

Cama: 21,471 Euros.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 la cantidad resultante de la aplicación del artículo 5 del presente convenio a la cifra de 0,2244 Euros por kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la empresa, percibirán unos incentivos por kilómetro recorrido y kilogramo transportado, que serán los resultantes de la aplicación del artículo 5 del presente convenio a las siguientes cantidades:

Por kilómetro recorrido: 0,023 Euros.

Por kilogramo transportado: 0,003 Euros, con excepción de la cisterna que se abonará a razón de 0,001 Euros.

### **Artículo 33. Préstamos para vivienda.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de



6.010,121 Euros. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 36.060,726 Euros para atender dichas necesidades.

Los trabajadores con contrato de duración determinada, podrán solicitar el anticipo del presente artículo por una cuantía máxima proporcional al tiempo restante de permanencia en la Empresa, según la duración de su contrato en relación a la fracción de la cantidad máxima anticipable de 6.010,12 Euros. Y el periodo de amortización máximo de 58 pagos.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un periodo máximo de cuatro años, comprendiendo 56 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

Los trabajadores que tuvieran préstamos concedidos por la Empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

#### **Artículo 34. Ayuda escolar.**

Los trabajadores con más de una año de antigüedad en la Empresa, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía será la que resulte de la aplicación del artículo 5 del presente convenio en base a las siguientes cantidades:

Preescolar, EGB y 1.º y 2.º de ESO: 131,37 euros.

F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 197,04 euros.

Enseñanza Universitaria: 262,77 euros.

Disminuidos físicos: 656,95 euros.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente con fotocopia de los documentos oficiales que lo acrediten, sin perjuicio de que posteriormente se solicite la presentación de los documentos originales.



Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Informático, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario o Cooperativo, o que estén destinados a una mejora de su formación y rendimiento para la Empresa, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del valor de los textos y matrícula, sin disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina del mes de Octubre de cada año.

### **Artículo 35. Anticipo personal.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etcétera), la concesión de anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, compuestas de salario de nivel, antigüedad, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable, con un tope máximo por persona de 3.005,060 Euros.

Los trabajadores con contrato de duración determinada, podrán solicitar el anticipo del presente artículo por una cuantía máxima proporcional al tiempo restante de permanencia en la Empresa, según la duración de su contrato en relación a la fracción de la cantidad máxima anticipable de 3.005,060 Euros. Y el periodo de amortización máximo de 42 pagos.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 42.070,847 Euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios, serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización que será de un periodo de tres años, comprendiendo 42 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que un trabajador de la empresa estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.



Los trabajadores que tuvieran anticipos concedidos por la Empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

### **Artículo 36. Seguro colectivo de accidentes.**

La empresa suscribirá para la totalidad de sus trabajadores, tanto fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren de alta en el día del siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes: Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 42.070,847 Euros de cuantía.

Esta cuantía entrará en vigor a partir de la fecha de renovación de la póliza. El/Los beneficiarios deberán cumplir con lo que determina la Ley de Contrato de Seguro 50/80 de 8 de octubre, en que deberá presentar la documentación que se acredite la personalidad del beneficiario/s, así como lo que determina el artículo 67 del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones del 8 de noviembre de 1991.

### **Artículo 37. Plus convenio (antiguo plan de pensiones o jubilaciones).**

Tras la firma y entrada en vigor del Convenio Colectivo del año 2001, se creó y consolidó este concepto y quedó extinguido el denominado Plan de pensiones o Jubilaciones. Estableciéndose dos cantidades:

Una de 102,80 Euros para aquellos trabajadores fijos en alta en la Empresa antes de la firma del citado convenio (2001) y otra de 49,61 Euros para aquellos trabajadores fijos en alta con posterioridad al mismo. Estos importes se abonaran en las doce mensualidades.

El trato que recibirá este «Plus Convenio» en concepto de incremento salarial, será el estipulado en el artículo 5 del presente convenio colectivo.

### **Artículo 38. Incapacidad temporal.**

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 de su salario, compuesto por salario de nivel, antigüedad, y todos los complementos que viniera cobrando, excepto las horas extraordinarias, siempre que justifique tal situación con documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la empresa podrá deducir la



totalidad de su retribución sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar. El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante el periodo que permanezca en esta situación.

### **Artículo 39. Seguridad y salud.**

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el Art. 34 y siguiente de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada Ley.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, que serán nombrados de entre los representantes legales de los trabajadores y los correspondientes a la parte Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/95, antes referida y las disposiciones concordantes, en materia de Seguridad y Salud.

### **Artículo 40. Reconocimientos médicos.**

La empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas, afín de que se efectúe un reconocimiento médico dentro de cada año natural a sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja a turnos, se realizará fuera de éstos, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la empresa.

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

ocasionados por la obtención de aquélla, serán a cargo de la empresa.

En caso de que algún trabajador incurso en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarlo en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

#### **Artículo 41. Prendas y artículos de trabajo.**

La empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto el personal administrativo que no lo desee), dos equipos de vestuario de trabajo al año. Es decir, un equipo de trabajo compuesto por el calzado y prendas de vestir adecuadas a la norma legal vigente en cada momento, cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los equipos necesarios, devolviendo el trabajador el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente. Será el Comité de Seguridad e Higiene quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Asimismo, la empresa facilitará, mediante la tramitación oportuna, los documentos necesarios en cumplimiento de la Normativa vigente en materia alimentaria. Con el fin de preservar la imagen de la empresa, la utilización de las referidas prenda queda circunscrita al recinto de los centros de trabajo.

#### **Artículo 42. Baja voluntaria.**

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de diez años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 29 de este Convenio, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario de nivel, antigüedad, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable.

A los cincuenta y ocho años: 28 pagas.

A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.

A los sesenta años: 25 pagas.

A los sesenta y un años: 22 pagas.

A los sesenta y dos años: 18 pagas.

A los sesenta y tres años: 11 pagas.

A los sesenta y cuatro años: 6 pagas.

El trabajador que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la Baja Voluntaria en un plazo máximo de 60 días después de cumplidos los años.

### **Artículo 43. Excedencia voluntaria especial.**

Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen carácter de incompatibles, de manera que disfrutando uno de ellos, no podrá acogerse al otro.

Excedencia sindical:

Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## **Capítulo VI. Organización de los trabajadores.**

### **Artículo 44. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Tienen la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa facilitara al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etcétera.

### **Artículo 45. Competencias.**

El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección, según recoge el artículo 64 del E. T.

Sobre evolución general en el sector económico al que pertenece la empresa. Programa de la producción. Anualmente, el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Empresa. Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir. Sobre sanciones impuestas, y en especial en el supuesto de despido. Sobre accidentes de trabajo. En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

### **Artículo 46. Sigilo profesional.**

Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

### **Artículo 47. Capacidad.**

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

### **Artículo 48. Garantías.**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que sería oído, aparte del interesado, el Comité de empresa.

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

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

Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa,

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

Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su sindicato.

El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados o que figuran en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en unos o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa, con dos meses de antelación; a tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

#### **Artículo 49. Gastos de desplazamientos.**

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración.

#### **Artículo 50. De los sindicatos.**

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes: 1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical, en los tabloneros que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa, deberán ser puestos en conocimiento de la misma.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha

recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas de los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de ocho horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Capítulo VII. Disposiciones finales.**

### **Disposición final primera.**

En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/1994, de Fomento de la Ocupación, Ley de Libertad Sindical, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y Normas Concordantes.

### **Disposición final segunda.**

Para el personal de Refinería y Fabricación de Envases de la Factoría de Vilches, que se encuentran incluido en Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén, se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes: Complemento de Defecto de Descanso: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 23 de este Convenio.

Complemento de Turnicidad: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 20 de este Convenio. Complemento sábados y domingos: Para el personal de refinería incluido en dicha sentencia, queda igualmente congelado el importe de este complemento; cuando se trabaje en dichos días se abonará la cuantía prevista en el artículo 21.1 de este Convenio Colectivo.

### **Disposición final tercera.**

Los contratados en prácticas, percibirán el porcentaje de salario que les corresponda según el grupo y nivel al que se adscriban.

### **Disposición final cuarta.**

Cuando por motivos de ausencia, sea necesario sustituir a un trabajador; la



Empresa lo hará con personal cualificado y sin generar horas extraordinarias. En el caso de que fuese necesario la generación de horas extraordinarias, la ausencia será sustituida con el personal que en ese momento esté de descanso y realice la misma función, siempre que éste no se niegue.

## ANEXO I.

Salarios de nivel

**(Los importes relacionados en la siguiente tabla, son las cantidades brutas que corresponden a este concepto, por año y liquidables en 14 pagas)**

Tabla salarial base de cálculo.

Salario de nivel año 2007.

IPC previsto del 2 %.

Grupo 1.
Nivel 1: 32.105,32 €.
Nivel 2: 29.212,09 €.
Nivel 3: 26.318,87 €.
Nivel 4: 23.425,65 €.
Grupo 2:
Nivel 1: 31.979,03 €.
Nivel 2: 21.255,81 €.
Nivel 3: 19.809,19 €.
Nivel 4: 19.085,82 €.
Nivel 5: 17.639,20 €.
Nivel 6: 17.277,58 €.
Grupo 3:
Nivel 1: 16.496,70 €.
Nivel 2: 16.115,18 €.
Nivel 3: 16.111,26 €.
Nivel 4: 15.873,23 €.
Nivel 5: 15.478,50 €.
Nivel 6: 14.886,27 €.
Nivel 7: 14.491,54 €.
Nivel 8: 14.096,81 €.
Grupo 4:
Nivel 1: 13.702,09 €.

**ANEXO II.**

**(Los importes relacionados en la siguiente tabla, son las cantidades brutas que corresponden a este concepto, por año y liquidables en 14 pagas).**

Tabla salarial base de cálculo.

Salario de nivel año 2008.

IPC previsto del 2 %.

Grupo 1:
Nivel 1: 33,447.59 €.
Nivel 2: 30,432.84 €.
Nivel 3: 27,418.10 €.
Nivel 4: 24,403.37 €.
Grupo 2:
Nivel 1: 22,895.99 €.
Nivel 2: 22,142.39 €.
Nivel 3: 20,635.01 €.
Nivel 4: 19,881.26 €.
Nivel 5: 18,373.88 €.
Nivel 6: 17,997.08 €.
Grupo 3:
Nivel 1: 17,183.40 €.
Nivel 2: 16,785.86 €.
Nivel 3: 16,781.78 €.
Nivel 4: 16,533.75 €.
Nivel 5: 16,122.44 €.



Nivel 6: 15,505.33 €.
Nivel 7: 15,094.03 €.
Nivel 8: 14,682.72 €.
Grupo 4:
Nivel 1: 14,271.41 €.

Vilches, 21 febrero 2008.

