

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIO-OILS HUELVA S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIO-OILS HUELVA, S.L. de Huelva, que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2011 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA PACTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA PARA BIO OILS HUELVA. S.L.

Palos de la Frontera a 21 de julio de 2011

ÍNDICE DEL ARTICULADO

CAPÍTULO I. Concepto, objeto, partes, ámbitos y garantías.

Artículo 1. Concepto.

Artículo 2. Objeto.

Artículo 3. Determinación de las partes.

Artículo 4. Ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Artículo 6. Integridad del Pacto.



Artículo 7. Vinculación a la totalidad y principio de conservación contractual.

Artículo 8. Garantías personales.

Artículo 9. Denuncia por vencimiento.

CAPÍTULO II. Ingresos, contratación, plantilla, ascensos y ceses.

Artículo 10. Ingresos.

Artículo 11. Contratación.

Artículo 12. Ascensos.

CAPÍTULO III. Clasificación funcional, profesional

Artículo 13. Clasificación funcional.

Artículo 14. Clasificación profesional.

CAPÍTULO IV. Organización del trabajo.

Artículo 15. Trabajos a turnos.

Artículo 16. Tiempo garantizado por avisos.

CAPÍTULO V. Jornada de trabajo, horarios, descansos y horas extraordinarias.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Artículo 18. Calendarios laborales.

Artículo 19. Horarios.

Artículo 20. Descansos.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Horas formativas.

CAPÍTULO VI. Vacaciones, licencias v excedencias.

Artículo 23. Vacaciones.

Artículo 24. Días de libre disposición.

Artículo 25. Licencias y excedencias con derecho a retribución.





CAPÍTULO VII. Sistema retributivo y política salarial.

Artículo 26. Sistema retributivo.

Artículo 27. Naturaleza y definición de conceptos salariales.

Artículo 28. Retribución pagas extraordinarias.

Artículo 29. Retribución de vacaciones.

Artículo 30. Anticipos a cuenta.

CAPÍTULO VIII. Régimen asistencial, beneficios sociales y formación.

Artículo 31. Prendas de trabajo.

Artículo 32. Transporte.

Artículo 33. Comedor.

Artículo 34. Seguro de vida.

Artículo 35. Formación.

CAPÍTULO IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

Artículo 37. Protección de la maternidad.

Artículo 38. Complemento prestación por incapacidad Temporal.

CAPÍTULO X. Acción sindical y derechos sindicales.

Artículo 39. Acción Sindical en la Empresa.

Artículo 40. Acumulación del Crédito Sindical.

Artículo 41. Cuota Sindical.

Artículo 42. Preaviso ausencia horas sindicales.

CAPÍTULO XI. Comisión Mixta.

Artículo 43. Comisión Mixta.

Artículo 44. SERCLA





DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Segunda.

Tercera.

ANEXOS

A - Tabla de salarios profesionales

B - Otros conceptos salariales

C - Procedimiento sustituciones personal a turnos

D - Póliza seguro

Capítulo I. Concepto, Objeto, Partes, Ámbitos Y Garantías

Artículo 1. Concepto

El presente Pacto es el resultado de la negociación desarrollada por los Representantes

Legales de los Trabajadores y la Empresa, constituyendo la expresión de un acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de la autonomía colectiva que para este acto les viene reconocida por la legislación vigente.

Artículo 2. Objeto

Este Pacto de aplicación tiene por objeto regular y mejorar las condiciones de trabajo, salariales y otras que afecten al marco de relaciones laborales, entre la Empresa y sus trabajadores.

Artículo 3. Determinación de las partes

Los representantes que intervienen en la negociación de este Pacto, previamente, han acreditado su condición de Representantes Legales de los Trabajadores y de los representantes de la Empresa, respectivamente, y se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para llevarla a cabo, siendo los que se identifican mediante su rúbrica al final del presente Pacto.

Artículo 4. Ámbito Funcional, Personal Y Territorial

El presente documento regula las condiciones de trabajo y demás aspectos del marco de relaciones laborales, entre la Empresa Bio-Oils Huelva S.L. en el centro



de trabajo que la Empresa tiene en el Polígono Nuevo Puerto de Palos de la Frontera, y sus trabajadores, exceptuando el personal de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto, que regula la relación profesional de carácter especial del personal de alta dirección, siendo este personal perteneciente al grupo profesional Directivo, así como los miembros de la Dirección cuya relación laboral está regulada por contrato individual de trabajo.

Artículo 5. Ámbito Temporal

El presente Pacto entrará en vigor en el plazo de 15 días desde la fecha de la firma del mismo, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.011, siendo su duración por dos años, finalizando por tanto el día 31 de diciembre de 2.012, inclusive.

Artículo 6. Integridad del Pacto

El presente Pacto formalizará el acuerdo íntegro de las Partes en relación con su objeto y sustituye todos los acuerdos, entendimientos, negociaciones y discusiones previas ya sean escritas u orales de las Partes en relación con el mismo.

En lo no previsto en este Pacto se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, en adelante CGIQ, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad y principio de conservación contractual

En el caso de declararse nula o contraria a la ley cualquiera de las Cláusulas y condiciones del presente Pacto, las Partes se comprometen a sustituirla por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables.

Asimismo, las Partes convienen que la nulidad de cualquier estipulación del presente Pacto no afectará a la validez de las restantes estipulaciones del mismo que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente Pacto y/o su sustitución por otra legalmente aceptable no perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra Parte de manera significativa.

No obstante las cláusulas recogidas en el capítulo V y VII del presente Pacto forman un todo global en el que quedan compensadas recíprocamente las obligaciones y derechos de las partes, de manera que la anulación de cualquiera de ellas conllevará la anulación, con la misma fecha de efectos, de todo el Pacto. Si se produjese este supuesto, las partes negociarán un nuevo acuerdo que salve las cláusulas anuladas, con una redacción que sea ajustada a derecho, y que



reequibre los intereses de las partes.

Artículo 8. Garantías Personales

Se respetarán a título individual aquellas condiciones que vengán disfrutando los trabajadores y no estén recogidas en el presente Pacto.

Artículo 9. Denuncia por vencimiento

Este Pacto solo podrá ser denunciado por expiración del tiempo de duración convenido y la facultad de denuncia por vencimiento para la negociación de un nuevo pacto podrá ser ejercitada, indistintamente, por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días y máxima de tres meses a la fecha de su finalización. La denuncia se formalizará mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se pasará copia a la otra parte, a los efectos de información oportunos, o por cualquier otro medio que, válido en derecho, disponga la administración competente (medios telemáticos).

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Pacto a partir de la finalización de la vigencia de éste, si bien, hasta tanto no se logre el acuerdo sobre el nuevo se entenderá prorrogado, tácita e íntegramente, el contenido del Pacto del actual.

Capítulo II. Ingresos, Contratación, Plantilla, Ascensos Y Ceses

Artículo 10. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, jóvenes, minusválidos, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa bajo algún tipo de contrato temporal, siempre que lo hayan hecho en puesto similar o de igual nivel profesional y hayan demostrado su aptitud a criterio de la dirección de la Empresa.

La dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los aspirantes.

La Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores el puesto o los puestos que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, velando estos por su aplicación objetiva.

Para las nuevas contrataciones de puestos de trabajo inicialmente encuadrados en los grupos profesionales de 4 a 7, se establece un grupo de entrada (grupo 3),



con dos niveles salariales (a y b).

Estos niveles se ajustan al periodo de tiempo necesario para que el trabajador pueda adquirir la experiencia y la formación necesarias para alcanzar el nivel óptimo de ejecución en el desempeño de sus funciones.

A efecto de este cómputo, se tendrán en cuenta los años de experiencia externa acreditada por el trabajador y homologable por la Empresa necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo y siempre que esta experiencia resulte adecuada.

Artículo 11. Contratación

Por razón de las características del servicio y permanencia, la Empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Artículo 12. Ascensos

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, entendiéndose por tal todos los puestos de trabajo incluidos entre los grupos profesionales 6 y 8, serán de libre designación por la dirección de la Empresa.

Para el resto de los trabajadores (grupos del 1 al 5), la Empresa establece el sistema de concurso-oposición.

Capítulo III. Clasificación Funcional Y Profesional

Artículo 13. Clasificación Funcional

Los trabajadores afectados por el presente Pacto, en atención al tipo de funciones que desarrollen, quedarán adscritos en alguna de las divisiones orgánicas siguientes:

- a) Operaciones
- b) Mantenimiento
- c) Laboratorio y I+D+I
- d) Servicios

Artículo 14. Clasificación Profesional

Los trabajadores afectados por el presente Pacto, en atención a las funciones que desarrollen, estarán agrupados en distintos Grupos Profesionales, existiendo a su



vez dentro de cada grupo varios niveles salariales, en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional, según establece el CGIQ.

Para los grupos profesionales del 4 al 7, se definen 4 niveles salariales para cada uno de ellos:

Nivel D: Las labores del puesto de trabajo se ejecutan con alto grado de autonomía, amplios conocimientos profesionales y gran responsabilidad.

Nivel C: Las labores del puesto de trabajo se ejecutan a través de objetivos definidos y con elevado nivel de exigencia en autonomía y responsabilidad, desempeñando un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Nivel B: Las labores del puesto de trabajo se efectúan con los adecuados conocimientos profesionales, bajo instrucciones generales y con un nivel medio de autonomía.

Nivel A: Las labores del puesto de trabajo se efectúan con los adecuados conocimientos profesionales y bajo instrucciones detalladas y precisas.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Criterios para la clasificación profesional

La asignación del Grupo Profesional y Nivel Salarial a cada trabajador de la Empresa se realiza de conformidad a este Pacto, en función de las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo, dentro de la estructura organizativa, y que viene reseñado en la correspondiente Descripción del Puesto de Trabajo

Descripción de Puestos de Trabajo

Cada persona dispondrá del documento denominado Descripción del Puesto de Trabajo en el que deberán constar los factores que determinan la pertenencia a un determinado Grupo Profesional, entre ellos el ámbito de responsabilidad y las tareas que de forma habitual tiene asignadas el puesto de trabajo. Esta Descripción está recogida en el Procedimiento de Calidad PI-03 "Competencia, formación y toma de conciencia", concretamente en su anexo "Perfiles PI-03-F-01".



Capítulo IV. Organización Del Trabajo

Artículo 15. Trabajo A Turnos

Por las especiales características del tipo de producción de la fábrica en régimen de "proceso continuo", se hace necesario la presencia constante durante las 24 horas de cada día y los 365 días del año, de equipos de personal que siguiendo el correspondiente cuadrante, hacen rotación de turnos y trabajan domingos y festivos, garantizando la marcha y seguridad de las instalaciones en todo momento.

Rotaciones En la organización del trabajo y turnos de los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, de forma que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, conforme lo dispuesto por el Artículo 36.3, párrafo 10 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Desplazamiento del disfrute de días festivo. La Empresa, al confeccionar los cuadrantes o calendarios de turnos, podrá desplazar el descanso de los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

Descansos. Para los restantes tipos de descanso se estará a lo previsto en el Artículo 19 de este Pacto.

Ausencias imprevistas y conocidas. Los trabajadores en estos regímenes de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado el turno que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la Empresa con más de 24 horas de antelación, y siempre que no pueda procederse a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario, hasta tanto la Empresa pueda proceder a su sustitución, hasta un máximo de 16 horas ininterrumpidas.

En los demás casos de ausencias, a la vista de la duración previsible de la misma, se procederá según el procedimiento de sustituciones previsto en el Anexo C o con carácter subsidiario lo que disponga sobre este particular el CGIQ.

Trabajador de reserva: El trabajador de reserva, si lo hubiera, se incorporará al turno con descubierto por ausencia de un trabajador al tercer día de ausencia. Si los descubiertos son inferiores a dos días o si no hay trabajador de reserva se procederá como se indica en el procedimiento de sustituciones previsto en el Anexo C.



En algunos supuestos claramente justificables y una vez puesto en funcionamiento el programa de formación de operador de planta, los trabajadores podrán cambiar de turno durante un tiempo determinado para cubrir otros puestos especializados dentro o fuera del mismo Grupo Profesional, volviendo a su turno habitual cuando la situación se normalice, respetando los periodos vacacionales y festivos.

Los cambios de puesto de trabajo, especialmente los que impliquen cambio de Grupo Profesional, se llevarán a cabo con arreglo y respetando lo previsto en los Arts. 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Tiempo Garantizado Por Avisos

El trabajador a turnos que sea requerido para hacer una labor en el mismo día del aviso y fuera de su jornada habitual, tendrá garantizada una percepción equivalente al valor de cuatro horas extraordinarias, aún cuando la necesidad real de la planta no requiera la permanencia en el centro por ese periodo, siempre y cuando dicho número de horas se hagan efectivas por voluntad del trabajador.

Si por necesidad de la empresa la permanencia del trabajador supera las 4 horas, se gratificará además con el equivalente a una hora extraordinaria. Esta hora no computará como hora extraordinaria al no ser efectiva de trabajo y se recogerá en un Plus denominado "Plus por aviso".

De igual forma, si el tiempo de trabajo necesario de permanencia no supera las 4 horas y el trabajador no quiere alargar la jornada voluntariamente dicho plazo, tendrá derecho a la hora de "Plus por aviso".

Este Plus no se aplicará si las horas se realizan por alargamiento del turno anterior.

Capítulo V. Jornada De Trabajo, Horarios, Descansos Y Horas Extraordinarias

Artículo 17. Jornada De Trabajo

La jornada laboral tendrá la duración estipulada en el CGIQ, actualmente fijado en 1.752 horas efectivas de trabajo. En caso de darse un cómputo inferior a la jornada anual pactada, el personal que no haya cubierto su jornada laboral, recuperará esas horas dedicándolas a la formación, de acuerdo al Plan de Formación de la Empresa, a lo largo del año siguiente.

Artículo 18. Calendarios Laborales

De acuerdo con la legislación vigente, a finales de cada año, la Empresa confeccionará, con intervención de los Representantes de los Trabajadores, los



diferentes cuadrantes o calendarios laborales que habrán de regir en cada uno de los servicios o secciones durante el año siguiente. Dichos calendarios se ajustarán, a nivel anual, a la jornada anual pactada y que se cita en el artículo anterior.

Artículo 19. Horarios

En función de las necesidades de los servicios, se establecen las siguientes modalidades de horarios:

Jornada ordinaria: La jornada semanal será la resultante, según el calendario laboral de cada año, del ajuste de la jornada anual pactada. Se establecen dos tipos de horario:

- Horario en jornada normal:

* Lunes a jueves: de 08:30h. a 14:00 h. Resto, hasta cumplir 8,25 horas, con flexibilidad horaria.

* Viernes: de 08:30h. a 14:00 h. Resto, hasta cumplir 7 horas, con horario flexible.

- Horario en jornada intensiva:

* Lunes a viernes: de 08:30h. a 14:00 h. Resto, hasta cumplir 6,5 horas, con horario flexible.

Jornada continuada: Es aquella en que el trabajo se realiza de 7.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Turno rotativo total: Es aquél en que el trabajo se realiza en tres turnos diarios, de mañana, tarde y noche, garantizando la marcha de la fábrica las 24 horas de todos los días del año.

Turno rotativo parcial: Es aquél en que el trabajo se realiza en dos turnos diarios (mañana y tarde), garantizando la marcha del servicio durante 16 horas al día, en todos los días del año.

Con carácter común a todos los tipos de turnos descritos anteriormente, los horarios serán: turno de mañana de 7:00 a 15:00 horas, turno de tarde de 15:00 a 23:00 horas y turno de noche de 23:00 a 7:00 horas.

Las modalidades de turnos citadas anteriormente no tienen carácter excluyente, por lo que cuando las necesidades de Fábrica así lo requieran, podrán establecerse nuevas modalidades o efectuar modificaciones en las existentes, previa observancia de los requisitos legales.

A los efectos prácticos en la organización del trabajo y especialmente en los turnos, se fija como comienzo del día laboral las 7:00 horas de un día, finalizando



a igual hora del día siguiente.

Artículo 20. Descansos

En lo que se refiere a descansos, se distinguirán los siguientes tipos:

Descanso semanal: Todos los trabajadores afectados por el presente Pacto tendrán derecho al descanso semanal a que hace referencia el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 19 del Real

Decreto 1561/95, de 21 de septiembre. El mencionado descanso no es de aplicación a las jornadas a turnos.

Descanso entre jornadas: Como regla general, el descanso entre el final de una jornada normal y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un descanso de 12 horas, si bien, excepcionalmente y por motivos de cambios de turnos podrá reducirse este descanso hasta un mínimo de 8 horas, compensándose las horas no descansadas respecto a las 12, optativamente para el trabajador, con su equivalente en descanso en otro día, o bien, percibiéndolas con el importe equivalente al valor de la hora extraordinaria.

Descanso en jornadas continuadas: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada o turno exceda de seis horas, conforme lo dispuesto por el Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará un descanso de 15 minutos.

Artículo 21. Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias, a todos los efectos, las que excedan de la jornada anual prevista, es decir, las trabajadas en exceso y fuera del horario establecido en el calendario laboral respectivo.

Será optativo por parte del trabajador compensar las horas extraordinarias por descansos equivalentes a disfrutar en otros días, de mutuo acuerdo con su Jefe de Departamento y según disponibilidad de personal, o bien, cobrarlas como tal al importe correspondiente.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo anual de éstas, establecido por el artículo 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de horas extraordinarias:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor y de obligado cumplimiento las realizadas para prevenir o reparar daños o siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.





2. Tendrán consideración de horas extraordinarias necesarias y de obligado cumplimiento las realizadas para atender periodos punta de producción, los que supongan un coste importante en maquinaria o instalaciones y las previstas en el procedimiento de sustituciones recogido en el Anexo C.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para acortar periodos de la parada de producción.

Las horas extraordinarias enunciadas en el apartado primero no computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las restantes están sujetas al cómputo y límite máximo del indicado.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones y a nivel individual.

En lo que respecta a sus causas, se estará a los criterios anteriormente pactados y, en caso de discrepancia, con carácter previo a cualquier otra acción, se someterá al SERCLA o a la Jurisdicción social en última instancia.

La cuantía de las horas extraordinarias viene definida en el Anexo B.

Artículo 22. Horas Formativas

Las horas formativas se dividen en obligatorias y optativas. Las horas formativas obligatorias son aquellas que la Empresa establece por razones de seguridad u organizativas y su valor es el de la hora extraordinaria habitual. Las horas optativas son aquellas que el trabajador realiza de forma voluntaria de acuerdo al Plan de Formación de la Empresa. El valor de esta hora se indica en el Anexo B.

Ambos conceptos se abonarán bajo el epígrafe de Plus de Formación.

Capítulo VI. Vacaciones, Licencias Y Excedencias

Artículo 23. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Pacto será de 30 días naturales para los trabajadores a turno rotativo, y 22 días laborables para el personal de jornada ordinaria, sin que con ello se perturbe, en ningún caso, la duración de la jornada anual efectiva que a cada uno corresponde realizar según lo pactado en el artículo 16 del presente Pacto.

Con respecto a la organización, devengo, planificación, etc. de vacaciones, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo en



aquellos casos de cese de la Empresa, ante lo cual se abonará la parte proporcional devengada y no disfrutada.

El devengo de los días de vacaciones será por año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y no podrán acumularse. En el caso que el trabajador acredite suficientemente las causas por las que no se han disfrutado en el año en curso podrá solicitarlas pasada esta fecha prescribiendo el derecho de las no disfrutadas pasado el 31 de marzo del año posterior al que corresponda.

Aquellos trabajadores de nuevo ingreso o contratados temporalmente, que no permanezcan el año completo en la Empresa, disfrutarán sólo de la parte proporcional que les corresponda según el periodo trabajado.

La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con su mayor actividad productiva estacional, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores. Salvo por este motivo, como regla general, se procurará concentrar el disfrute de las vacaciones, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de al menos quince días naturales, ininterrumpidos, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siguiendo los criterios de rotación de las fechas de disfrute, de unos años con otros, como viene siendo habitual.

El cuadro de distribución de las fechas planificadas para el disfrute de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para general conocimiento del personal.

En el caso de que se produzca una situación de incapacidad temporal de un trabajador durante el disfrute del periodo vacacional, se estará a lo que disponga el CGIQ vigente en cada momento, para este supuesto específico.

En respuesta a la petición formal del personal en régimen de turnos, fechada el 1 de mayo de 2009, donde se solicita el cambio de cuadrante, se hace preciso señalar que dicha petición, al concentrar el periodo vacacional en periodo estival, compromete la capacidad organizativa de la Empresa para cubrir ausencias. La Empresa acuerda con los Representantes de los Trabajadores lo siguiente:

En periodo estival se procederá a establecer turnos de 12 horas según calendario publicado para cubrir las vacaciones de los trabajadores. Para evitar cualquier perjuicio para la Empresa, los trabajadores se comprometen a tener cubierto los posibles descubiertos y para ello se establecerá el siguiente mecanismo de sustitución:

a. Si la ausencia se produce el primer día del turno a 12 horas (m/t o t/n), se localizará al trabajador de la sección que lleve más días de descanso. Si no se pudiera localizar y como última opción se avisará al turno de vacaciones.



b. Si la ausencia se produce después del primer día a 12 horas, se localizará al trabajador de la sección que lleve más días de descanso. Si no se localiza, se avisará al que lleve menos días de descanso y como última opción, al de vacaciones.

Los trabajadores afectados en este supuesto se comprometen a estar localizables en los teléfonos recogidos en la base de datos en posesión del departamento de RRHH.

La localización del personal de sustitución la efectuará el Departamento de Personal en horario de oficina. Fuera de ese horario será el Jefe de Turno la persona responsable de dicha tarea.

Artículo 24. Días De Libre Disposición

El personal a jornada ordinaria tendrá 5 días de libre disposición que se consideran trabajo efectivo para el cómputo anual de horas trabajadas. Deben solicitarse como mínimo con 5 días de antelación y está sujeto a aprobación por parte de la Empresa.

Artículo 25. Licencias Y Excedencias Con Derecho A Retribución

Se estará a lo dispuesto en el CGIQ.

Capítulo VII. Sistema Retributivo Y Política Salarial

Artículo 26. Sistema Retributivo

Todas las retribuciones salariales del personal afectado por este Pacto son de carácter económico y las cifras que se expresan vienen dadas en importes brutos, en Euros, sujetas a las deducciones y retenciones legales que estén vigentes en cada momento.

Artículo 27. Naturaleza Y Definición De Conceptos Salariales

Todos los conceptos salariales de este Pacto vienen expresados en valores brutos y por jornada completa, estando sujetos por tanto a las retenciones legales que en cada momento procedan, siendo sus importes los que se indican en las tablas salariales que se incluyen al final del presente Pacto.

1. Salario Mínimo Garantizado: Se devenga por mes natural, en función del Grupo Profesional al que el trabajador está adscrito. Los importes se indican en el Anexo A de este Pacto.

2. Plus Convenio Grupo: Se devenga por mes natural en función del Grupo Profesional y el Nivel Salarial al que el trabajador está adscrito y conjuntamente con el Salario Mínimo Garantizado forma el Salario Profesional que corresponde a



cada trabajador. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo A de este Pacto.

3. Plus Turnicidad: Se devenga por cada jornada trabajada por aquellos que realicen su trabajo de forma regular a turnos. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Pacto. Cuando un trabajador adscrito a la jornada de turno rotatorio, por prescripción médica o por decisión de la Empresa, tenga que pasar a jornada ordinaria, se le mantendrá de forma transitoria el Plus de Turnicidad por un periodo máximo de seis meses.

4. Plus Nocturnidad: Se devenga por cada jornada trabajada entre las 23:00 y las 7:00 horas. El importe es el indicado en el Anexo B de este Pacto.

5. Plus Peligroso/Toxicidad: Se devenga por cada jornada trabajada para aquellos que por las características de su trabajo se le haya sido reconocido. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Pacto.

6. Complemento Personal: Complemento de carácter personal y base individual, en atención a circunstancias y/o condiciones personales o de forma puntual por trabajo realizado. En este complemento también se recogerán aquellas diferencias entre el salario resultante de aplicar la nueva estructura salarial y el salario actual, considerando globalmente todos los conceptos ahora vigentes para cada trabajador, cuando este último sea superior. Ni el complemento ni la diferencia resultante serán compensables ni absorbibles por futuros incrementos salariales.

7. Plus Antigüedad: Según recoge el CGIQ, aplicándose como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios.

8. Plus de Plena Dedicación: De acuerdo a lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá establecer pactos individuales por plena dedicación, acordándose una compensación económica por la limitación que dicho pacto conlleva. Este plus y pacto es sin perjuicio de la obligación de no concurrencia al que está sujeto todo el personal de la Empresa durante la vigencia del contrato de trabajo, incluyendo los supuestos de suspensión del mismo, salvo pacto expreso en contrario.

9. Plus por aviso: Conforme a lo estipulado en el artículo 16 de este Pacto, tendrá el valor equivalente a una hora extraordinaria, según el Grupo Profesional.

10. Plus Transporte: Se establece para el año 2011 un plus de transporte de 600€/año, aumentándose este importe en el año 2012 hasta los 1.100€/año. Este plus se regirá por las siguientes normas:

o Se abonará mientras la Empresa no tenga establecido un medio de transporte, ya sea individual o colectivo,





o Se abonará proporcionalmente en las 12 retribuciones mensuales.

11. Complemento de trabajo de superior categoría: Se actuará conforme a lo recogido en el CGIQ. El complemento se ajustará al nivel de entrada (nivel A) del Grupo Profesional del puesto de trabajo cubierto.

12. Horas Extraordinarias: Se devenga en función de las horas trabajadas en exceso sobre la duración de su jornada normal. En el caso que las horas extraordinarias se realicen en el turno de noche se abonará además el Plus de Nocturnidad. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Pacto.

13. Plus Formación: Se devenga en función a las horas realizadas en periodos formativos, conforme a lo establecido en el artículo 21 de este Pacto.

14. Plus de Nochebuena y Nochevieja: Se compensará al personal a régimen de turnos que trabaje en el turno de tarde y/o noche de los días 24 y 31 de diciembre y durante el turno de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero. Los importes correspondientes son los que se indican en el Anexo B de este Pacto.

15. Plus de Logística: El cobro de este concepto será propuesto por el inmediato superior y aprobado por Dirección.

La cuantía se define en el Anexo B. Este plus se abonará cuando por causa de fuerza mayor haya que trabajar durante un fin de semana, día festivo o noches en las labores de supervisión y elaboración de documentos en la carga/descarga de cisternas o barcos. Este plus se establece únicamente para los Grupos Profesionales del 1 al 5.

16. Dietas: Para los viajes o desplazamientos autorizados, en la cuantía que establece el CQIC.

17. Plus de Producción: Complemento percibido por el trabajador a consecuencia de determinadas circunstancias que concurren en su persona, puesto de trabajo o situación de la Empresa, y se establece discrecionalmente por la dirección de la Empresa.

18. Plus de Seguridad: Plus de carácter trimestral. Se obtiene cuando se alcanza el objetivo en accidentabilidad marcado en el Procedimiento de Seguridad.

19. Participación en resultados de la Empresa: Consistirá en un porcentaje de la suma del Salario Profesional y Complemento Personal. Este porcentaje se calculará en base al resultado neto de la Empresa del ejercicio anterior al de su abono, siempre y cuando éste haya sido positivo. La fórmula de cálculo será la siguiente:



Porcentaje = $5\% \times \text{Beneficio Neto (*)} / 10.000.000$, con un máximo del 5%.

(*) Beneficio Neto: Resultado del ejercicio.

Será de aplicación a los trabajadores que hayan prestado servicios para la Empresa durante todo el ejercicio.

20. Retribución por objetivos: Será abonada en la nómina del mes de marzo del año posterior al que corresponda y responde a la consecución de objetivos marcados al inicio del año. Los porcentajes de este concepto salarial serán designados por la dirección de la Empresa y se calculará sobre el salario bruto anual del trabajador. Serán aplicables para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido. Los objetivos se revisarán cuatrimestralmente para comprobar el nivel de cumplimiento y tendrán la siguiente estructura:

a. Objetivos empresariales: Equivale al 20% del total de la paga variable; son objetivos empresariales claramente cuantificables y viables a establecer por al Empresa. Entre ellos:

i. Seguridad general de la Planta.

ii. Índices de producción.

b. Objetivos personales: Equivale al 80% del total de la paga variable, entre ellos están:

i. Valoración de superiores

Los conceptos salariales enumerados del 1 al 9 serán revisables, según lo previsto en el CGIQ.

Artículo 28. Retribución Pagas Extraordinarias

El personal afectado por este Pacto tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias por año, denominadas Gratificación Extra Verano y Gratificación Extra Navidad. El importe de cada una de estas pagas será de:

Gratificación extra de verano: Será abonada en julio y su cuantía es la de un mes del salario base del Grupo al que pertenezca.

Gratificación extra de Navidad: Será abonada en diciembre y su cuantía es la de un mes del salario base del Grupo al que pertenezca.

Artículo 29. Retribución De Vacaciones

Los días de disfrute de vacaciones se retribuirán todos los conceptos salariales que normalmente se vienen abonando.



Artículo 30. Anticipos a cuenta

El trabajador, los días 15 y 25 de cada mes, a.i., podrá solicitar anticipos de hasta el 90% a cuenta de los salarios normales ya devengados. Si alguno de estos días fuera festivo, se le abonará el importe solicitado el día hábil inmediato anterior. Las solicitudes deberán cursarse a la oficina de personal con al menos tres días de antelación a las respectivas fechas de pagos.

Capítulo VIII. Régimen Asistencial, Beneficios Sociales Y Formación

Artículo 31. Prendas de trabajo

El personal afectado por este Pacto que por su trabajo lo requiera, tendrá derecho a una dotación anual de prendas de trabajo, formada por lo siguiente:

Personal de Producción

- Dos mudas compuestas por pantalón, cazadora y camisa.
- Chaquetón anti frío.
- Botas de seguridad.

Personal de Laboratorio

- Dos mudas compuestas por bata y pantalón.
- Chaquetón anti-frío.
- Calzado de seguridad.

Estas prendas serán de características adecuadas al tipo de trabajo de cada servicio, siendo de uso exclusivo para el trabajador y correspondiendo a la Empresa su limpieza y custodia.

Artículo 32. Transporte De Personal

La Empresa abonará el importe referido en el Artículo 27.9 en concepto de transporte de personal.

Artículo 33. Comedor De Empresa

Por los horarios de trabajo actualmente establecidos no existe necesidad de disponer de este servicio, si bien, se seguirán manteniendo los locales actuales destinados a tomar el bocadillo.

La Empresa mantendrá un servicio de café a disposición de todo el personal, sin





coste alguno para éste en cantidades razonables.

Artículo 34. Seguro de vida

Todos los trabajadores de la Empresa estarán cubiertos por un seguro de vida y accidentes, que les garantiza indemnizaciones en caso de invalidez o fallecimiento, de conformidad con la póliza actualmente contratada por la Empresa y que se adjunta como Anexo D.

Artículo 35. Formación

La política de formación tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan.

Servirá, además para:

- o Mejorar la seguridad en el trabajo.
- o Aceptar las exigencias del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente,
- o Aumentar la eficacia y productividad,
- o Un mejor desempeño del puesto de trabajo,
- o El enriquecimiento y la motivación personal.
- o Ampliar las posibilidades de desarrollo profesional, favoreciendo la promoción interna.

La Empresa elaborará periódicamente, de forma participativa, un Plan de Formación de acuerdo a los siguientes objetivos:

- o Los objetivos generales de la Empresa,
- o Las exigencias tecnológicas.

Determinadas acciones del Plan de Formación podrán ser de carácter obligatorio, si la exigencia del puesto así lo aconsejara. Siempre que sea posible, la formación interna se programará en horas de trabajo.

El proceso de formación se culminará con la evaluación del contenido y el aprovechamiento de la acción formativa.

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 36. Seguridad Y Salud Laboral





En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente, las disposiciones que aún sigan vigentes de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de fecha 9/03/71 y demás normativa vigente que resulte de aplicación.

En la medida que vayan saliendo los reglamentos de desarrollo de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales antes citada, se procederá por parte del Comité de Seguridad y Salud a estudiar y definir las medidas que se deban tomar para ir abordando la correcta y paulatina aplicación de los mismos, tomando como referente lo establecido en el CGIQ para este tema.

Artículo 37. Protección De La Maternidad

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (de aplicación complementaria) se ha confeccionado un procedimiento específico de actuación donde se recogen las actuaciones y medidas a tomar con la trabajadora embarazada o que haya dado a luz y esté en periodo de lactancia natural ("Procedimiento Protección de la Maternidad"), con objeto de promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo en dichas circunstancias.

Cuando una trabajadora comunique a la Empresa su estado de gestación, mediante el Anexo recogido en dicho Procedimiento, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención Ajeno para que se evalúen las condiciones del puesto de la trabajadora, teniendo en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Se determinará si la actividad realizada por la trabajadora puede presentar algún riesgo específico y si éste es susceptible de influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, y así lo certifique el Servicio Médico de la Mutua, con el informe médico



del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto de trabajo.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, manteniendo el Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, contemplada en el Artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 38. Complemento Prestación Por Incapacidad Temporal

Se acuerda que, en tanto dure la prestación económica de la Seguridad Social, en los casos de incapacidad temporal se abonará a todos los trabajadores en esta situación el 100% del salario, entendiéndose como tal, no sólo el salario base de grupo, plus convenio de grupo, y complemento de puesto de trabajo, sino también el complemento personal en su caso y los conceptos variables de turnicidad y nocturnidad, cuando esté previsto percibirlos en jornada normal.

El referido complemento se suprimirá cuando a criterio de un servicio médico independiente contratado por la Empresa no exista causa que justifique la permanencia en la situación de IT del trabajador afectado. El trabajador, para mantener dicho complemento, vendrá obligado a someterse a los exámenes médicos que a tal efecto señale la dirección de la Empresa.

El servicio médico independiente se designará en una reunión a la que asistirá el trabajador, el departamento de recursos humanos y un delegado de personal, y será por azar entre el listado de profesionales acreditados en Huelva.

Capítulo X. Acción Sindical Y Derechos Sindicales

Artículo 39. Acción Sindical en el Empresa

En cuantas cuestiones se susciten sobre esta materia, ambas partes acuerdan someterse a lo que se disponga para cada caso por la legislación vigente.

Artículo 40. Acumulación Horas De Garantías Sindicales

A título individual, se permitirá acumular las horas de garantías sindicales que correspondan, según Ley, por periodos anuales, extinguiéndose el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el año correspondiente.



Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa no se computarán a los efectos de topes de horas de garantías sindical, ni asimismo, las dedicadas en reuniones de negociación de convenio celebradas con la Dirección de la Empresa por los que formen parte de la Comisión Negociadora.

Artículo 41. Cuota Sindical

A requerimiento de los sindicatos y, previa autorización por escrito del trabajador, la Empresa descontará de las nóminas la cuota sindical correspondiente, la cual ingresará conjuntamente en la cuenta bancaria que designe el Sindicato.

Artículo 42. Preaviso De Ausencia Por Motivo Sindical

Los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los delegados sindicales, que en uso de sus derechos a disponer de las horas de garantías sindical vayan a faltar al trabajo, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa, con una antelación mínima de 72 horas, salvo casos excepcionales y urgentes, al objeto de que ésta pueda organizar su sustitución.

Capítulo XI. Comisión Mixta

Artículo 43. Comisión Mixta

Se acuerda establecer una Comisión Mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Pacto, la cual está formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos Representantes de la Dirección de la Empresa, preferentemente de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Pacto.

No obstante lo anterior, a petición de cualquiera de las partes, podrá asistir también a las reuniones que celebre dicha Comisión, con voz y sin voto, asesores o expertos que puedan dar una mayor clarificación en la cuestión que se debata.

A petición o iniciativa de alguna de las partes, o ambas de mutuo acuerdo, el procedimiento de funcionamiento de esta Comisión se iniciará por escrito, indicando los motivos. Dicho escrito se cursará a la otra parte, en la que comunicará en el plazo de cinco días, el día, lugar y hora que se propone a mantener la reunión, la cual deberá celebrarse en los quince días siguientes.

De las reuniones que celebre la Comisión, se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo, reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.

Artículo 44. Sercla





Para la resolución de los conflictos o discrepancias que puedan surgir en el futuro, ambas partes, por acuerdo mutuo, podrán someterlas a resolución por el SERCLA, siguiendo la normativa prevista por dicho Organismo.

Disposiciones Finales

Primera.- El presente texto absorbe y deroga todo Pacto o acuerdo existente con anterioridad a su firma, salvo los que se mencionan en su texto; los alcanzados en sede del SERCLA, y aquellos otros de carácter personal que pudieran no estar contemplados en el mismo.

Segunda.- Por acuerdo de ambas partes, en lo no previsto en este Pacto, se estará a lo establecido en el CGIQ vigente en cada momento y, subsidiariamente, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y demás normativa legal vigente.

Tercera. El presente Pacto es el resultado de la voluntad de las partes intervinientes, la Empresa Bio-Oils Huelva, S.L por una parte, y de los trabajadores de esta Empresa y sindicales por otra.

Ambas partes son conscientes de la naturaleza contractual de este Pacto y renuncian, de forma expresa, a cualquier modificación del mismo que no sea de forma consensuada entre estas mismas partes, renunciando a la aplicación de cualquier norma, del rango que sea, que pudiera favorecer la inaplicación unilateral de este Pacto en los puntos que se desarrollan.

Adhesión al acuerdo

Las partes acuerdan expresa e irrevocablemente que constituirá una condición esencial y sine qua non para la contratación de cualquier trabajador, la adhesión, simultáneamente con el otorgamiento del correspondiente contrato de trabajo, al presente Pacto.

Como expresión de su consentimiento, las partes rubrican cada hoja y firman dos ejemplares a todos los efectos, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Firmado:

Antonio Balongo Martínez.- Comisión negociadora

Benito Infante Perulero.- Comisión negociadora

Iñigo Barahona Fernández.- Bio-Oils Hueiva, S.L. Por poder

Israel San José Jiménez.- Comisión negociadora



Oscar García Moyano.- Comisión negociadora

ANEXO A**Tabla de salarios profesionales, año 2011 (€/año)**

Grupo Profesional	Jornada ordinaria					Jornada rotatoria				
	SMG (*)	Plus convenio				SMG (*)	Plus convenio			
		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
1	13.529,11 €	- €	406,06 €	541,41 €	676,76 €	16.667,87 €	- €	500,26 €	667,01 €	833,77 €
2	14.476,14 €	- €	434,48 €	724,13 €	1.013,78 €	17.614,90 €	- €	528,68 €	704,91 €	1.057,37 €
3	15.693,78 €	- €	471,02 €	- €	- €	18.832,53 €	- €	565,23 €	- €	- €
4	17.452,58 €	- €	523,81 €	1.222,23 €	1.571,44 €	20.591,31 €	824,02 €	1.545,04 €	2.266,06 €	3.708,10 €
5	19.887,21 €	- €	596,88 €	1.392,73 €	2.188,57 €	23.026,55 €	- €	691,11 €	1.612,58 €	2.534,06 €
6	23.270,10 €	- €	931,22 €	2.095,25 €	4.190,50 €	26.408,84 €	- €	1.056,83 €	2.377,86 €	4.755,72 €
7	28.275,83 €	- €	1.131,54 €	2.545,97 €	5.091,93 €	31.414,60 €	- €	1.257,15 €	2.828,58 €	5.657,16 €
8	35.852,13 €	- €	1.434,73 €	3.228,14 €	6.456,28 €	38.990,90 €	- €	1.560,34 €	3.510,75 €	7.021,51 €

(*) Incluyen las pagas extras de verano y navidad, recogidas en el artículo 28 del Pacto.

ANEXO B**Otros conceptos salariales****Otros pluses. €/ por jornada trabajada**

Grupo Profesional	P. Nocturnidad (turnos)	P. Peligrosidad (turnos/j.ordinaria)	P. Toxicidad (turnos/j.ordinaria)	P. Turnicidad (turnos)	P. Navidad/fin de año (turnos)	Plus de Logística (j.ordinaria)
1	9,81 €	2,36 €	2,36 €	1,09 €	80 €	Barco: 150 € Cisternas: 80 €
2		2,52 €	2,52 €			
3		2,73 €	2,73 €			
4		3,04 €	3,04 €			
5		6,46 €	6,46 €			
6		4,06 €	4,06 €			
7		4,93 €	4,93 €			
8		6,25 €	6,25 €			

Otros conceptos. €/hora

Grupo Profesional	Formación		Horas Extraordinarias
	Optativas/voluntarias	Obligatorias	
1	16,00 €	18,00 €	18,00 €
2	16,00 €	18,00 €	18,00 €
3	16,00 €	20,00 €	20,00 €
4	16,00 €	20,00 €	20,00 €
5	16,00 €	20,00 €	20,00 €
6	20,00 €	25,00 €	25,00 €
7	20,00 €	25,00 €	25,00 €
8	20,00 €	25,00 €	25,00 €

ANEXO C

Procedimiento sustituciones personal a turnos

Este procedimiento tiene como objetivo regular las sustituciones del personal sujeto a turnos estableciendo las diferentes casuísticas más frecuentes.

La vigencia de este procedimiento es la del Pacto de Aplicación, si bien, una vez finalizada la implantación del Plan de Formación y del sistema de polivalencias, se adecuará a la nueva situación organizativa.

Jornadas de 8 horas:

En caso de ser necesario cubrir una ausencia por falta de relevo, enfermedad o ausencia -justificada o no- el turno saliente alargará su jornada las horas necesarias hasta que se produzca el relevo, hasta un máximo de 16 horas ininterrumpidas.

No obstante, si la ausencia es conocida con la suficiente antelación, se actuará como sigue:

- a. En primer lugar se pedirá al trabajador entrante que adelante o adecúe su horario para realizar turnos de 12 horas conjuntamente con el trabajador saliente.
- b. Si esto no es posible, se localizarán a los turnos de descanso, comenzando por el que lleva más tiempo.
- c. En último lugar, la obligatoriedad de permanecer en el puesto será del trabajador saliente durante los dos turnos, el suyo y el que sufra el descubierto.

Por regla general, el periodo a cubrir se distribuirá en 4 horas por los otros dos turnos de la jornada.

Si la sustitución debe realizarse al inicio del turno de noche, se intentará localizar al sustituto hasta las 24:00 horas. Si no se localizara, se hará un doblaje de 16 horas.

Jornadas de 12 horas:

- a. Si la ausencia se produce el primer día del turno a 12 horas (m/t o t/n), se localizará al trabajador de la sección que lleve más días de descanso. Si no se pudiera localizar y como última opción se avisará al turno de vacaciones.
- b. Si la ausencia se produce después del primer día a 12 horas, se localizará al trabajador de la sección que lleve más días de descanso. Si no se localiza, se avisará al que lleve menos días de descanso y como última opción, al de vacaciones.

Los trabajadores afectados en este supuesto se comprometen a estar localizables



en los teléfonos recogidos en la base de datos en posesión del departamento de RRHH.

La localización del personal de sustitución la efectuará el Departamento de Personal en horario de oficina. Fuera de ese horario será el Jefe de Turno la persona responsable de dicha tarea.

Si la sustitución impidiera al trabajador disfrutar de las 12 horas de descanso entre jornadas, se compensará mediante descansos alternativos, según CGIQ de duración en su totalidad no inferior a la reducción experimentada, excepto en periodo vacacional y en los supuestos de cambio de turno entre trabajadores. En estos dos supuestos la Empresa no estará obligada a compensación ni en horas de descanso ni como horas extraordinarias.

En caso necesario, la Empresa podrá requerir al Trabajador que tenga el derecho de descanso mínimo de 12 horas a que se incorpore al trabajo después de un período mínimo de 8 horas, contabilizándose como extraordinarias las restantes.

AIG Life

PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES NÚMERO 800006600

CONDICIONES PARTICULARES APLICABLES A TODAS LAS GARANTIAS CONTRATADAS

TOMADOR DEL SEGURO:





Nombre: BIO-OILS HUELVA,S.L.
Dirección: AVD. REPUBLICA ARGENTINA, 29 B
SEVILLA
41011 SEVILLA
CIF: B84683738

MEDIADOR:

Nombre: WILLIS IBERIA,C. SEG. REAS. SA

COBERTURAS

RIESGOS ASEGURADOS	SUMA ASEGURADA (EUROS)
Fallecimiento por accidente	(*) (**)
Fallecimiento por infarto de miocardio dictaminado como accidente laboral	(*) (**)(***)
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente	(*) (**)
Invalidez por Infarto de miocardio como acci.laboral	(*) (**) (***)
Incapacidad permanente parcial por accidente	Según baremo establecido en condiciones generales.

(*) Garantías no acumulables entre sí.

(**) La suma asegurada es 2 veces el Salario bruto anual y hasta un máximo de 450.000 €.

(***) Limite máximo de 150.000 €.

EFFECTO Y DURACIÓN DEL SEGURO:

Efecto del Seguro: Desde las cero horas del día 15 de Abril de 2008 hasta las veinticuatro horas del día 14 de Abril de 2009.

Duración dal Seguro: Un año, entendiéndose prorrogado por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con dos meses de antelación a su inmediato vencimiento.

INFARTO LABORAL

Queda expresamente cubierto el infarto de miocardio siempre que sea dictaminado como Accidente Laboral por la Autoridad u Organismo Competente mediante sentencia o resolución firme.

El tomador del Seguro declara haber leído las Condiciones Generales y Especiales de la póliza, en particular el artículo nº 5 de las condiciones generales (Exclusiones) y manifiesta expresamente su conformidad con las mismas.



GRUPO ASEGURADO

Formarán parte del Grupo Asegurado los empleados del Tomador del Seguro trabajando a tiempo completo y aquellos que trabajen a tiempo parcial que cumplan los requisitos de adhesión y se encuentren dados de alta en la Empresa y en los modelos de cotización TC2, a la Seguridad Social.

A) LIMITE DE EDAD: La edad limite de permanencia en el Grupo Asegurado será hasta que el Asegurado cumpla los 70 años para la cobertura de Fallecimiento, y de 65 años para el resto de coberturas a excepción de la cobertura de Infarto Agudo de Miocardio dónde se establece la edad máxima en 60 años.

B) LIMITE DE ELEGIBILIDAD: Serán elegibles para ingresar en el Grupo Asegurado, todos los empleados del Tomador del Seguro que sean menores de 65 años (para las nuevas incorporaciones) al momento de entrar a formar parte del Grupo Asegurado, que cumplan los requisitos de adhesión.

Quedan excluidas del seguro, todas aquellas personas que en el momento de su entrada en el seguro, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal o tramitando expediente de Incapacidad ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que proceda quedando la Entidad Aseguradora desligada de las obligaciones derivadas del presente contrato.

AMBITO DE COBERTURA

24 Horas

CLAUSULA ERROR ADMINISTRATIVO

El Tomador del Seguro está obligado a comunicar a la Entidad Aseguradora las altas, bajas y modificaciones que se produzcan en la composición del Grupo Asegurado.

En el caso de que una persona cuyo alta no hubiese sido notificada resultase siniestrada, el Tomador del Seguro vendría obligado a probar mediante la aportación del TC-2 o análogo documento, la pertenencia de dicho Asegurado a su plantilla.

COMUNICACIONES DE ALTAS Y BAJAS

El Tomador del Seguro comunicará las altas y bajas que se produzcan como máximo a los tres meses de su alta o baja en la empresa. Estas tomarán efecto el mismo día de su inclusión o exclusión del Grupo Asegurado.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE SINIESTRO

En caso de siniestro, el Tomador del Seguro, facilitará a la Entidad Aseguradora,



además de la documentación requerida en Condiciones Generales de esta Póliza, copia del TC2 correspondiente al asegurado de que se trate y del mes en que se haya producido el siniestro.

En caso de siniestro, las partes contratantes pactan expresamente que las fechas a considerar en caso de siniestro serán las siguientes, independientemente de cualquier criterio jurisprudencial que pudiera existir al respecto:

ACCIDENTE

a) en caso de fallecimiento por accidente: La fecha del accidente, siempre y cuando el fallecimiento se produzca inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de ocurrencia del mismo.

b) en caso de Incapacidad por accidente garantizada en la presente póliza: La fecha del accidente.

No se considerará en ningún caso para las coberturas de Incapacidad por Accidente la fecha de afectos económicos de la pensión de Incapacidad, o la fecha de resolución de la Incapacidad o cualquier otra fecha.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE SINIESTRO

En caso de siniestro, Se ha eliminado la solicitud de la copia del TC2, en pólizas nominadas de grupos cerrados, tanto a la fecha de incorporación del asegurado en la póliza, como a la fecha de ocurrencia del siniestro. No obstante lo anterior, y a petición del Departamento de Siniestros podrá solicitarse, en situaciones excepcionales, la remisión del TC2, cuando no haya podido confirmarse durante la tramitación, de forma fehacientemente, y entre otras cuestiones, la pertenencia del Asegurado dentro del colectivo referenciado.

BENEFICIARIOS

A efectos de designación de Beneficiarios y no existiendo comunicación alguna por parte del Tomador del seguro, lo serán por orden preferente y excluyente:

- 1) El Cónyuge del Asegurado
- 2) Los hijos del Asegurado
- 3) Los padres del Asegurado
- 4) Herederos legales del Asegurado

ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

Todos los avisos y notificaciones que se deriven de este contrato deberán ser



cursados por el Tomador del Seguro a la Entidad Aseguradora directamente o a través del Mediador de la póliza.

Las comunicaciones al mediador de la póliza se considerarán como cursadas a la Entidad Aseguradora, debiendo seguir el mismo procedimiento en la tramitación y liquidación de siniestros.

IMPORTE Y PAGO DE LAS PRIMAS

Forma de pago: Anual y a través de domiciliación bancaria indicada por el Tomador del Seguro en la cuenta n°: 0128 0010 98 0500012026

Prima del periodo 15/04/2008 al 14/04/2009: 715,09 €.

La prima correspondiente a la póliza, junto con los recargos e impuestos legalmente repercutibles, se abonará por el Tomador del seguro en un plazo no superior a 15 días contados a partir de la recepción en su domicilio del recibo librado por la Entidad Aseguradora.

La facturación de nuevas altas y el extorno de bajas de asegurados, se efectuará anualmente, aplicándose el mismo criterio de pago que el anteriormente descrito. Si bien, para cambios de capital asegurado de todo el colectivo, se procederá a regularizar la póliza una vez se efectúen dichos cambios.

En la formalización inicial de la póliza y en cada renovación del seguro, el Asegurador facilitará en base a las notificaciones del Tomador del Seguro, un listado en el que se indicará nominalmente las personas que figuran incluidas en el colectivo, con expresión del capital asegurado y de la prima individual de cada una de ellas.

EL TOMADOR RECONOCE HABER RECIBIDO DE AIG LIFE ESPAÑA, JUNTO CON ESTAS CONDICIONES PARTICULARES, LAS CONDICIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE EN CONJUNTO CONSTITUYEN EL PRESENTE CONTRATO Y QUE NO TIENEN VALIDEZ NI PRODUCEN EFECTO ALGUNO POR SEPARADO, MOSTRANDO SU PLENA Y TOTAL CONFORMIDAD A CADA UNA DE LAS ESTIPULACIONES INTEGRADAS EN LAS MISMAS, ASI COMO LAS DEMAS CLAUSULAS LIMITATIVAS QUE SE RESALTAN TANTO EN LAS CONDICIONES GENERALES COMO ESPECIALES DE ESTA POLIZA.

DE LA MISMA MANERA EL/LOS ABAJO FIRMANTES RECONOCEN HABER RECIBIDO EN ESTA MISMA FECHA Y CON ANTERIORIDAD A LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO TODA LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN EL ARTÍCULO 107 DEL REGLAMENTO A LA LEY DE ORDENACIÓN DE LOS SEGUROS PRIVADOS CUYA NATURALEZA SE HACE CONSTAR EN LOS ARTÍCULOS 104 A 106 DEL CITADO REGLAMENTO Y ASUMEN LA OBLIGACIÓN DE SUMINISTRAR A LOS ASEGURADOS LA INFORMACIÓN QUE AFECTA A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE ÉSTOS, TANTO CON





Andalucía

BIO - OILS

BOP 165, 30 de agosto del 2011

Página 32 de 32

ANTERIORIDAD A LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO Y A LA FIRMA DEL BOLETÍN DE ADHESIÓN COMO DURANTE LA VIGENCIA DEL MISMO.

HECHO POR TRIPLICADO Y A UN SOLO EFECTO, EN MADRID, A MARTES, 15 DE ABRIL DE 2008

