



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OLEÍCOLA EL TEJAR NTRA. SRA. DE ARACELI, S.C.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A. (Cód. 71100062012012), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 30 de noviembre de 2011, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 1 de julio de 2011 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

R E S U E L V E

Primero: Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de enero de 2012.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

Convenio Colectivo de la Empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

El presente convenio colectivo encuentra su fundamentación jurídica en el 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, así como en las demás normativas laborales que le sean de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los trabajadores de la empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A., con razón social en El Tejar (Córdoba), Ctra. Córdoba-Málaga km. 98.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio es de ámbito empresarial y afecta únicamente a los trabajadores de Oleícola el Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A., dedicada a la



actividad de obtención de aceites de orujo, así como al aprovechamiento integral de los subproductos del olivar, y a sus trabajadores de los Centros de Trabajo de El Tejar, Cañete de las Torres, Palenciana, Pedro Abad, Baena, Marchena, Cabra y otros centros que se incorporen a la empresa.

Artículo 2. Ámbito Temporal y Retributivo

El período de aplicación del presente convenio colectivo será de cuatro años , comenzando su vigencia el día 1 de Enero de 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP y su finalización será el 31 de diciembre de 2014.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes al año 2010 y serán incrementadas de acuerdo al siguiente criterio:

Para el año 2011 el incremento será el IPC del año anterior.

Para el año 2012 el incremento será el IPC del año anterior.

Para el año 2013 el incremento será el IPC del año anterior.

Para el año 2014 el incremento será el IPC del año anterior.

Artículo 3. Denuncia del Convenio

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar las reuniones, correspondientes a la renegociación del convenio denunciado, durante el mes de noviembre del año en curso.

Artículo 4. Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones «ad personam» en igual forma.

Artículo 5. Derecho Supletorio

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización en el Trabajo, Plena Ocupación y Productividad

Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con el presente convenio y la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva a la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización técnica y económica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el máximo nivel de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores. En este marco, la dirección adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de departamentos, variación de puestos de trabajo y revisión de tiempos por mejora de método, y en general cuanto pueda suponer un progreso técnico y económico de la empresa, siempre que no contravenga lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, todo ello previa información por escrito de la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Los trabajadores realizarán su trabajo siguiendo las directrices de sus jefes. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia y en ausencia de su superior obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia y profesionalidad según las circunstancias.

Plena ocupación.

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

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

Productividad.

El personal afectado al presente convenio cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo establecidos y los objetivos fijados por la empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la empresa, los trabajadores acogidos al presente Convenio se encuadrarán en uno de los siguientes grupos a los sólo efectos del percibo de la prima de productividad:

Grupo A:	Centrifugación mecánica
Grupo B:	Secado
Grupo C:	Alimentación centrales
Grupo D:	Extracción química

Departamento /Sección	Porcentaje	Grupo
Extractora	100%	D
Centrifugación Mecánica	100%	A
Báscula	50%	A
Báscula	50%	B
Secaderos	100%	B
Pala	50%	A
Pala	50%	C
Alimentación Central	100%	C

El pago de la prima de productividad se hará mediante la aplicación del Factor (F2) al Sueldo Bruto Anual de la Campaña anterior. El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías y entre todos los centros de trabajo.

La prima de Productividad se abonará de acuerdo al siguiente calendario:

PERÍODO	MES DEVENGO
- Nvbre-10- Octubre-11	Dcbre 2011
- Nvbre-11- Octubre-12	Dcbre 2012
- Nvbre-12- Octubre-13	Dcbre 2013
- Nvbre-13- Octubre-14	Dcbre 2014

Capítulo III. Régimen de Personal

Artículo 7. Contratación de Trabajadores

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

La duración máxima del período de prueba será la siguiente:

- Personal Titulado:	6 meses
- Resto de Personal:	- Personal de Oficio: 1 mes

Artículo 8. Contratos de Puesta a Disposición

La Empresa acogida a este Convenio sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley de 14/1994 de 1.º de junio.

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

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

Las empresas usuarias deberán entregar a los representantes de los trabajadores copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona; DNI o CIF, domicilio, teléfono y estado civil.

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

Artículo 9. Clasificación del Personal

A) Por su permanencia.

1.º Fijos. Son aquellos trabajadores que realizan actividades que, por naturaleza, tienen carácter normal y permanente en la Empresa.

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

Los trabajadores que realicen estas actividades deberán ser llamados para prestar sus servicios en las sucesivas campañas, formándose con ellos una plantilla

diferente a la de los trabajadores fijos de la empresa. El llamamiento a este personal para la prestación de nuevos servicios se efectuará por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada categoría que fuera necesario para prestarlos.

3.º Eventuales. Son aquellos trabajadores contratados en atención a las circunstancias de temporalidad de empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Asimismo, todo trabajador que sea llamado por tercera vez, en distintas campañas, será mediante contrato fijo-discontinuo.

Artículo 10. Ascensos

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, los puestos de confianza, así como los de nueva creación, se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla. La empresa queda obligada a entregar a los Representantes de los trabajadores relación de los puestos de confianza, mando o autoridad existentes.

Artículo 11. Excedencia

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

Artículo 12. Formación Profesional

Convencidas las partes que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los trabajadores, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, la empresa asume el compromiso de dedicar tiempo para la formación de los trabajadores, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan en la empresa.

Capítulo IV

Artículo 13. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo, en cómputo anual, para los años de vigencia del presente convenio quedará fijada en lo siguiente:

Año 2011, 2012, 2013 y 2014: 1.750 h.

La jornada máxima semanal será de 40 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 30 minutos diarios), u otras interrupciones, cuando por la propia

organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las horas de formación, las licencias retribuidas del art. 16 y la enfermedad o accidente.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, la Empresa implantará un sistema de trabajo basado en cinco turnos, sin que ello de lugar a despidos de ningún trabajador. El sistema de rotación del 5º turno no se modificará durante la vigencia del presente convenio. Asimismo, ningún trabajador afectado por el sistema de rotación del 5º turno tendrá que recuperar el defecto de jornada, ni la empresa abonará el exceso de la misma, respetando siempre el cuadrante que se adjunta.

Artículo 14. Calendario Laboral

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales, será facultad de la dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año, debiendo exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible del centro de trabajo.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la empresa.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma, respetándose las fiestas de cada localidad de ámbito de la Empresa.

La empresa afectada por el presente Convenio implantará la jornada intensiva durante los meses de verano del 1 de junio al 15 de septiembre, a excepción de los trabajadores a turno, red comercial, sin perjuicio de que continúen conservándola aquellas que la tuvieran ya establecidas, y en sus propias condiciones. En la medida de lo posible la empresa tenderá a realizar la jornada continuada, en horas que eviten la coincidencia plena con las horas de máximo rigor estival, dejando a salvo casuísticas empresariales concretas.

Se abonará 120 € al personal que trabaje durante los turnos de noche (10,00 h a 6,00 h) de los días 24 y 31 de diciembre, y 60 € a los que trabajen los turnos de mañana (6,00 a 14,00 h) de los días 25 de diciembre y 1 de enero, independientemente del resto de pluses que le correspondan.

No obstante el trabajador podrá elegir entre cobrar la cantidad indicada anteriormente o tomar 1 día de descanso más en períodos de paradas programadas.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 28 días laborables.

Dichas vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre todo el personal de la empresa, y en todo caso se disfrutarán 15 días naturales de vacaciones, en período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a su disfrute, y no podrán comenzar, en ningún caso, en festivo ni en día anterior a uno no laboral o festivo oficial o pactado.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior.

Los días de vacaciones serán retribuidos a razón del promedio de las retribuciones obtenidas por el concepto de bolsa de vacaciones, durante los años 2009 y 2010 (680,00 €), incrementada en el IPC del año anterior, realizándose el reparto de forma lineal y pagadera mensualmente.

Artículo 16. Licencias Retribuidas

Ver tabla Anexo 1.

Capítulo V. Condiciones Económicas

Artículo 17. Estructura Salarial

Las retribuciones del personal integrado en el presente convenio se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Retribución de Convenio.
2. Complemento de Antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.
4. Plus de turno y nocturnidad.
5. Equiparación pluses Vetejar.
6. Plus de mantenimiento.
7. Plus de Transporte.

8. Plus de Limpieza.
9. Plus de Presencia.
10. Prima de producción.
11. Horas Extraordinarias en los casos que procedan.
12. Plus de Jefe Turno.
13. Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Artículo 18. Retribución de Convenio

Se considera Retribución de Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa para cada una de las categorías profesionales (Anexo 2).

Artículo 19. Complemento de Antigüedad

El complemento de antigüedad queda fijado en trienios fijándose en un máximo de 6, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un número superior.

La cuantía del trienio se establece para las distintas categorías profesionales en el 5% sobre la retribución de convenio por cada trienio de permanencia en la empresa, devengándose a partir del mes siguiente al que se cumpla cada trienio.

El devengo de este complemento se producirá, por lo tanto, a partir de la fecha en que se cumplan los 3 años del ingreso en la empresa.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de abril, julio y diciembre a razón de 30 días de Retribución de Convenio más antigüedad cada una de ellas, abonándose proporcionalmente desde la fecha de alta del trabajador.

Artículo 21. Pago de la Nómina

El salario bruto anual percibido será distribuido en 15 pagas anuales compuestas por la retribución de convenio más antigüedad, abonadas en 12 mensualidades más tres pagas extraordinarias en abril, julio y diciembre.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, mediante transferencia bancaria en la cuenta que cada trabajador designe al efecto, y siempre antes del último día de cada mes.

Artículo 22. Plus de Turno y Nocturnidad

Se percibirá la cantidad fijada por cada día de turno efectivamente realizado, cuando se trabaje en el turno cerrado, de acuerdo con lo que establece la tabla adjunta.

Asimismo, se percibirá la cantidad fijada por cada día de noche efectivamente realizado, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 23. Equiparación Pluses Vetejar

A lo largo de la vigencia del Convenio y de forma proporcional, se compensará el 50% de la diferencia existente entre los pluses de Oleícola el Tejar y los de la Empresa Vetejar (Excepto la Disponibilidad).

TABLA DE EQUIPARACIÓN PLUSES

PLUSES	EQUIPARACIÓN	2011	2012	2013	2014
MANTENIMIENTO, LIMPIEZA	0,255 €	5,123 €	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI
NOCTURNIDAD (DÍAS)	0,610 €	12,532 €	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI
TURNICIDAD LABORAL (DÍAS)	0,295 €	5,903 €	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI
TURNICIDAD SABADOS (DÍAS)	0,365 €	7,371 €	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI
TUNICIDAD FESTIVOS (DÍAS)	0,550 €	11,067 €	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI	IPC+ 25% EQUI

Artículo 24. Plus de Mantenimiento

El personal adscrito al departamento de mantenimiento de la empresa, percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, por cada día de trabajo efectivo realizado, con independencia de que la jornada sea partida o continuada, un complemento económico en la cuantía especificada en la tabla adjunta.

En caso de que el personal de mantenimiento sea llamado a trabajar en sábados, domingos o festivos, percibirán el plus de mantenimiento correspondiente.

Artículo 25. Plus de Transporte

Por mes de trabajo efectivo, el trabajador percibirá un plus de transporte, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 26. Plus de Limpieza

Los trabajadores afectados por el cuadrante de limpieza percibirán un plus por la realización de este servicio, siendo incompatible su cobro con los pluses de mantenimiento, turnicidad y nocturnidad. Por cada día de trabajo efectivo, el trabajador percibirá un plus de limpieza, en la cuantía que se indica en la tabla adjunta.

Artículo 27. Plus de Presencia

Por cada día que el trabajador, sea llamado, fuera de su jornada de trabajo, y se transforme en presencia efectiva para cubrir una vacante de otro trabajador, percibirá un plus en la cuantía indicada en la tabla adjunta.

Artículo 28. Prima de Producción

Las Campañas Orujeras a efectos del cálculo de la productividad, abarcarán el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 30 de octubre del año siguiente.

La prima de producción (F2) se determinará cada campaña, durante el mes de diciembre, en función de los siguientes parámetros:

Ver Anexo 3.

Artículo 29. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias para cubrir ausencias imprevistas o bajas laborales y para completar y solapar turnos. Estas horas serán las únicas que tengan carácter obligatorio para el personal de guardia.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y cambios de turnos. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales previstas en la ley.

Los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias sobre la base de lo indicado anteriormente, así como las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (horas extraordinarias de fuerza mayor).

Para que la prolongación de jornada dé lugar a horas extraordinarias será necesaria la previa autorización del responsable correspondiente. Quien hubiese realizado dichas horas extraordinarias podrá optar por el cobro de su importe o por disfrutar del correspondiente descanso compensatorio, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan, dentro de las cuatro semanas siguientes a aquélla en que se hubiesen realizado las horas extraordinarias y acumulando en un solo descanso todas las horas extraordinarias que el trabajador tuviese pendientes.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

Retribución de Convenio + Antigüedad

Valor de la hora extraordinaria = x 1,50.

Núm. de horas de trabajo efectivo anual

Artículo 30. Plus De Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos

Si durante la vigencia del presente Convenio, la autoridad laboral acordase que algún puesto de trabajo de los de la empresa ha de ser considerado como tóxico, penoso o peligroso, las partes acuerdan que los trabajadores afectados, percibirán en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 16% de su retribución de convenio.

Artículo 31. Plus de Jefe de Turno

El trabajador durante el período que desempeñe este puesto percibirá el 16% de su retribución de convenio, por día efectivo de trabajo.

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 32. Incapacidad laboral

Por las contingencias de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa pagará desde el segundo día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba de la empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente Retribución de convenio más la Antigüedad.

Por las contingencias de I.T. derivadas de accidente ocurrido durante la jornada laboral y de enfermedad profesional, la Empresa pagará desde el primer día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba de la empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente Retribución de convenio más la Antigüedad.

(base cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja).

El resto de ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a petición del trabajador y de conformidad con la empresa.

Artículo 33. Seguros de Invalidez o Muerte, Ayuda a Disminuidos y Premio por Natalidad.

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores. Dicho seguro entrará en vigor el día de la firma del presente convenio y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente laboral, y por la cuantía establecida en el siguiente cuadro, que serán

abonados a los herederos o al trabajador, en su caso.

Riesgos cubiertos Capital por asegurado

Muerte por cualquier causa 6.000,00 €

Muerte por accidente laboral 30.000,00 €

Incapacidad permanente parcial por accidente laboral 30.000,00 €

Incapacidad permanente total por accidente laboral 30.000,00 €

Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral 30.000,00 €

Gran invalidez por accidente laboral 30.000,00 €

La empresa abonará a los empleados con hijos disminuidos físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente, mediante la correspondiente certificación, una ayuda de 160 € mensuales siendo estudiado y aprobado cada caso concreto por la Comisión Paritaria.

La empresa abonará a los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 50 €, por el nacimiento de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción.

Artículo 34. Ropa de Trabajo

La empresa dotará a sus trabajadores de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón del tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Así mismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores dentro del recinto de trabajo.

Artículo 35. Vigilancia de la Salud

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa

los medios adecuados.

Las empresas que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrán pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El empresario garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionada con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los/a trabajadores/as inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

Artículo 36. Seguridad y Salud Laboral

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios

medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y los empresarios participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

Artículo 37. Medio Ambiente

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores/as y empleadores/as. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Además de cumplir la legislación vigente en todo momento se profundizará en lo referente a la Seguridad Medio Ambiental teniendo participación e información los Delegados de Prevención.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

En materia de Medio Ambiente la creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Promover el ahorro energético y la utilización de energético y la utilización de energías renovables.
- Aumentar la eficiencia en el uso del papel.
- Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.
- Reducir el uso del resto de recursos naturales.
- Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.
- Colaborar en la sensibilización ciudadana.
- Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aires acondicionado...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.
- Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).
- Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.
- Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

Artículo 38. Faltas y Sanciones

Principio general.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias vigentes; dichas sanciones no podrán ser contrarias a lo

preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

Clasificación de faltas

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; salvo que, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de cualquier consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes y en la conservación del material, equipos y herramientas asignadas, salvo que causen un perjuicio grave, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, respectivamente.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de un mes.
- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- Abandonar el puesto de trabajo, aunque haya terminado su turno, si no se hubiese presentado el que ha de sustituirle.

Esta falta podrá ser considerada muy grave si causare daño a la Empresa o trastornos a los/as compañeros/as de trabajo.

- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la

resistencia y obstrucción a nuevos métodos o modernización de maquinaria, así como negarse a cumplimentar debidamente las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrando manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La imprudencia en la prestación del trabajo. Si implicase riesgos de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y medios de protección colectiva o individual de carácter obligatorio.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respecto de los superiores, compañeros/as o subordinados, que no merezcan la clasificación de muy graves.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el uso a fines propios de herramientas de la Empresa.
- La comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- La negativa a realizar horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a su compañeros/as o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- La embriaguez durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, de compañeros/as o de subordinados.
- Revelar sin autorización expresa datos de reserva obligatoria.
- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como los/as compañeros/as y subordinados.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Competencias

Para la imposición de sanciones muy graves será competente la dirección General de la Empresa.

La Dirección del Centro y por delegación el Responsable del Centro serán competentes para la imposición de sanciones por faltas graves o leves.

Prescripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. De los Sindicatos

La Empresa respetará los derechos de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirá que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá condicionar el empleo de un/a trabajador/ a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un operario o perjudicarlo de alguna forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los/as delegados/as sindicales disfrutarán, entre otros, de los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quienes representen y a los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la Empresa.
- Tendrán un crédito de 180 horas anuales para desarrollar las labores propias de su cargo, sin perjuicio económico alguno.

El uso del crédito horario se hará de forma que no se perjudique el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 40. Derechos de los Representantes de Los/as Trabajadores/as

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

b) Conocer anualmente el balance, cuenta de resultados, y memoria anual de la sociedad.

Cuando la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios.

- c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.
- d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- e) Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.
- f) Se les facilitará por parte del Empresario el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados/as de personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa o, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- g) Serán informados trimestralmente, al menos en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.
- h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- i) El Comité de Empresa dispondrá de un local dentro de las instalaciones de la Empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.
- j) La información descrita en los apartados b), d), e), f) y h), deberá ser entregada a los representantes de los/as trabajadores/as con antelación suficiente y siempre que haya reunión.
- k) La Empresa entregará anualmente a los representantes de los/as trabajadores/as una relación de trabajadores/as especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

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

La Empresa autoriza acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en la misma.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los/as delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato a que pertenezca, para el supuesto en que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de sus contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

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

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

Artículo 41. Tablón de Anuncios

La empresa pondrá un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la Empresa y estar identificada como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 42. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto, y en cómputo anual; por lo que si la Autoridad Laboral no admitiera alguno de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto el texto íntegro del mismo.

Artículo 43. Relación de Puestos de Trabajo

Antes del inicio de la campaña orujera 2011/2012 se hará una Relación de Puestos de Trabajo, con la descripción de puestos y categorías.

Artículo 44. Comisión Paritaria de Control e Interpretación

Para la interpretación y aplicación del convenio se constituirá una comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores que hayan formado parte de la comisión de deliberación y tres representantes de la Empresa, eligiéndose asimismo un suplente en cada parte. La competencia de esta Comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión para la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterán para su decisión ante la Autoridad Laboral o el órgano que pueda crearse a tal efecto, durante la vigencia del Convenio, que dictará un Laudo de Arbitraje de obligado cumplimiento para las partes.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, o el órgano indicado, deberá ser incorporada y aplicada por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha Comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del Laudo, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

La Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de cada parte.

Asimismo, se fijará una reunión trimestral con carácter obligatorio, y en todo caso, siempre que sea necesario.

En El Tejar, a 30 de junio de 2011.

Por la Empresa. Por los Trabajadores.

LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS- ANEXO 1

Art. 16 Convenio Colectivo

Aptdo.	Supuesto	Días	Previo Aviso	Justificación (1)	Observaciones
a)	Traslado de domicilio	1	3 Días antes.	Modelo Solicitud	
b)	Fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y padres políticos, hasta 2.º grado de consanguinidad. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho	3	Mismo día	Certificado Defunción	Desplazamiento fuera de Andalucía: 3 días más. Se excluye el Certificado de Defunción de Padres, Hijos, Cónyuge y hermanos.
		7	Id		
c)	Enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos y abuelos hasta 2.º grado de consanguinidad. Hospitalización de cónyuge o pareja de hecho	2	Si está planificada la hospitalización el preaviso será de 3 días. Imprevistos: Mismo día	Justificante de ingreso hospitalario indicando: Identidad del enfermo (para verificar parentesco), enfermedad padecida, y fecha de efectos.	Desplazamiento fuera de Andalucía: 3 días más. Criterio: Cualquier hospitalización de: Padres naturales, hermanos, hijos y Cónyuge Por enfermedad grave que conste específicamente en el Certificado hospitalario de: Padres políticos, hermanos políticos, y abuelos
		3			



Aptdo.	Supuesto	Días	Previo Aviso	Justificación (1)	Observaciones
d)	Nacimiento de hijos	2	Mismo día	Certificado hospital.	1 de ellos será hábil. Desplazamiento fuera de Andalucía: 3 días más.
e)	Fallecimiento de hermanos políticos, tíos y sobrinos, hasta tercer grado de consanguinidad	1	Mismo día	Certificado defunción	Cuando la jornada de trabajo coincida con las horas de funeral. Desplazamiento fuera de Andalucía: 3 días más
f)	Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos	1	3 días antes.	Modelo Solicitud	Precisamente el día de la celebración.
g)	Primera Comunión de un hijo	1	3 días antes.	Modelo Solicitud	Precisamente el día de la celebración.
h)	Bautizo de un hijo	1	3 días antes	Modelo Solicitud	Precisamente el día de la celebración.
i)	Al contraer matrimonio	15	15 días antes.	Modelo Solicitud	
j)	Tiempo necesario para asistir al consultorio médico.		Mismo día.	Médico Cabecera: Volante visado por facultativo. Especialista: Justificante de Cita Previa.	Criterio: Propio trabajador, no de sus familiares. Médico Cabecera: 3 Horas Especialista: 5 horas. Si excede el tiempo empleado habrá que justificarlo.
k)	Tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público.		3 días antes.	Certificado Organismo público.	Queda excluido de este permiso la confección de la Declaración del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas. (IRPF).
l)	Asuntos propios	3	3 días antes	Modelo Solicitud	

Nota: El previo aviso con 3 días de antelación se deberá presentar antes de las 14 h (Ejemplo: Permiso previsto para el domingo, la presentación de la solicitud de permiso será el jueves antes de las 14 h) Si la solicitud del permiso del apartado l) coincide en un día festivo, se deberá hacer en el día hábil inmediatamente anterior.

Anexo 2

TABLA SALARIAL 2011

Categoría	R. Convenio 2010	IPC 3,00%	R. Convenio 2011
Encargado/T. Medio/T. Superior	1.755,87 €	52,68 €	1.808,55 €
Jefe de Turno	1.518,96 €	45,57 €	1.564,53 €
Oficial 1 ^ª Mecánico	1.411,35 €	42,34 €	1.453,69 €
Oficial 1 ^ª Electricista	1.411,35 €	42,34 €	1.453,69 €
Oficial 2 ^ª Mecánico	1.253,09 €	37,59 €	1.290,68 €
Oficial 2 ^ª Electricista	1.253,09 €	37,59 €	1.290,68 €
Oficial 3 ^ª Mecánico	1.149,94 €	34,50 €	1.184,44 €
Oficial 3 ^ª Electricista	1.149,94 €	34,50 €	1.184,44 €
Oficial 1 ^ª	1.256,18 €	37,69 €	1.293,87 €
Oficial 2 ^ª	1.201,58 €	36,05 €	1.237,63 €
Oficial 3 ^ª	1.149,74 €	34,49 €	1.184,23 €
Oficial 3 ^ª Ayudante	1.050,42 €	31,51 €	1.081,93 €
Oficial Administrativo	1.220,27 €	36,61 €	1.256,88 €
Auxiliar Administrativo	1.142,52 €	34,28 €	1.176,80 €
Técnico Laboratorio	1.431,36 €	42,94 €	1.474,30 €
Oficial Laboratorio	1.231,48 €	36,94 €	1.268,42 €
Auxiliar Laboratorio	1.131,60 €	33,95 €	1.165,55 €

Pluses	2010	IPC 3,00%	2011
Mantenimiento (Días)	4,91 €	0,15 €	5,06 €
Nocturnidad (Días)	12,02 €	0,36 €	12,38 €
Plus de Presencia (Días)	18,71 €	0,56 €	19,27 €
Turnicidad Laboral (Días)	5,66 €	0,17 €	5,83 €
Turnicidad Sábados (Días)	7,07 €	0,21 €	7,28 €
Turnicidad Festivos (Días)	10,61 €	0,32 €	10,93 €
Plus de Transporte (Mensual)	42,93 €	1,29 €	44,22 €
Plus de Limpieza (Días)	4,91 €	0,15 €	5,06 €
Plus Guardería (Mensual)	219,42 €	6,58 €	226,00 €

TABLA DE PRODUCTIVIDAD

Período: 1 de Noviembre a 31 de Octubre

Anexo 3

GRUPO A: CENTRIFUGACION

PRODUCTIVIDAD	
PR.	F2%
30%	0,25%
35%	0,50%
40%	0,75%
45%	1,00%
50%	1,50%
55%	1,75%
60%	2,00%

GRUPO B: SECADO

CAÑETE /P ABAD

PR.	F2%
312.000	0,25%
336.000	0,50%
360.000	1,00%
384.000	1,25%
408.000	1,50%
432.000	2,00%

PALENCIANA

PR.	F2%
264.000	0,25%
312.000	0,50%
336.000	1,00%
360.000	1,25%
384.000	1,50%
408.000	2,00%

CABRA

PR.	F2%
364.000	0,25%
408.000	0,50%
432.000	1,00%
456.000	1,25%
480.000	1,50%
504.000	2,00%

BAENA

PR.	F2%
456.000	0,25%
480.000	0,50%
504.000	1,00%
528.000	1,25%
552.000	1,50%
576.000	2,00%

MARCHENA

PR.	F2%
300.000	0,25%
312.000	0,50%
336.000	1,00%
360.000	1,25%
384.000	1,50%
408.000	2,00%

GRUPO D: EXTRACCION

EXTRACTORA EL TEJAR

PR.	F2%
465.000,00	0,25%
485.000,00	0,50%
505.000,00	1,00%
525.000,00	1,25%
550.000,00	1,50%
600.000,00	2,00%

EXTRACTORA BAENA

PR.	F2%
215.000,00	0,25%
235.000,00	0,50%
255.000,00	1,00%
275.000,00	1,25%
300.000,00	1,50%
325.000,00	2,00%

**CUADRANTE 5 TURNOS**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Equipo 1	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D
Equipo 2	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N
Equipo 3	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N
Equipo 4	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T
Equipo 5	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D

2011

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
ENERO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
FEBRERO	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28														
MARZO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																		
ABRIL	25	26	27	28	29	30																							
MAYO	30	31																											
JUNIO																													
JULIO																													
AGOSTO																													
SEPTIEM																													
OCTUBRE																													
NOVIEMBRE																													
DICIEMBRE																													

Jornada de mañana 6:00 a 14:00

Jornada de noche de 22:00 a 06:00

Jornada partida de 08:30-14:00 y 15:30-18:00

Jornada de tarde de 14:00 a 22:00

Días festivos.

M	N	E	T
---	---	---	---