

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla y provincia, suscrito por la Patronal Aseogra y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2017.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2. 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013, de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla y provincia: suscrito por la Patronal Aseogra y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2017.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 21 de mayo de 2014.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE SEVILLA Y PROVINCIA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio colectivo afecta a todas las empresas individuales o colectivas, Sociedades, Industriales o Comerciales, Cooperativas y grupos sindicales de colonización o sociedades agrarias de transformación, Sociedades Anónimas Laborales, que realicen operaciones o actividades de aderezo y/o entamados de aceitunas, así como, a todos los almacenistas, envasadores, rellenadores y/o exportadores de aceitunas.

Artículo 2. *Ámbito Temporal.*

La duración del presente Convenio será la comprendida entre el día 1 de enero de 2013, y el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá para Sevilla y su provincia.

Artículo 4. *Ámbito Personal.*

Dado que el presente Convenio Colectivo es de eficacia general, por tener ambas partes firmantes la legitimación necesaria para firmar convenios estatutarios conforme al artículo 87-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, su contenido global y unitario obliga a la totalidad de las empresas y a los trabajadores, cualquiera que fuese su modalidad de contratación, que presten sus servicios por cuenta

de algunas de las empresas a que se refiere el artículo 1.º, cualquiera que fuese su especialidad, así como a los que posteriormente entren a prestar sus servicios en dichas empresas.

Artículo 5. *Concertación.*

El presente Convenio Colectivo ha sido firmado por una parte y en representación de los trabajadores por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y por otra parte en representación de los empresarios, por la Asociación Sevillana Empresarial del Olivo y de la Grasa.

Artículo 6. *Prórroga.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes firmantes no mediase denuncia en el mes anterior a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas.

La representación de los trabajadores o la representación de los empresarios que promuevan la denuncia lo comunicará por escrito a la otra parte, expresando detalladamente la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta denuncia se remitirá copia a los solos efectos de registro a la Delegación provincial en Sevilla de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Caso de mediar denuncia por algunas de las partes, todos los firmantes se comprometen a iniciar las deliberaciones del nuevo Convenio antes del 31 de diciembre del año 2017. Advirtiendo que las firmas se estampan en nombre y representación de las centrales sindicales, CC.OO. y U.G.T. por parte de los trabajadores y en nombre y representación de Aseogra por parte de los empresarios.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Para facilitar el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por seis vocales de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, de los cuales tres serán de Comisiones Obreras y 3 de la Unión General de Trabajadores, y seis vocales en representación de Aseogra.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitrajes voluntarios en los problemas, y cuestiones que les sean sometidos voluntariamente por las partes o en los supuestos derivados de su desarrollo.
- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- d) Informativa a la Autoridad Laboral, sobre problemas que se planteen a través de la Comisión.
- e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de quince días desde la declaración de la mencionada nulidad.
- f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten, Aseogra, CC.OO. o UGT.
2. Cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere.
3. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes o por los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio (empresas, comité de empresa o delegados de personal) que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de quince días desde que se efectúe la convocatoria.

4. Quórum. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

5. Acuerdos. La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones por separado, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere.

Los acuerdos que alcancen la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

6. Domicilio: A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de Aseogra.

Las horas de asistencia a la comisión paritaria de los titulares y las de un suplente por Central Sindical a designar por ésta tendrán la misma consideración que las horas de asistencia a la negociación colectiva.

Capítulo II

Cláusulas normativas

Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad.*

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

Artículo 9. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 10. *Organización Práctica del Trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Las empresas, se regirán por el principio básico del respeto a la condición del trabajador sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, ideología, tanto política como sindical. No pudiendo adoptar medidas discriminatorias algunas, vejatorias o deni-

grantes para el trabajador. Caso de incumplimiento por parte del empresario de estos principios, el trabajador lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal y en el caso de no existir representación de los trabajadores, el trabajador afectado podrá ponerlo en conocimiento del alguno de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo para que por este se le represente en la comisión paritaria.

Artículo 11. Sin perjuicio de las normas que establece al respecto la Legislación vigente, sobre la materia la organización práctica del trabajo en las empresas afectadas por el presente Convenio, comprende entre otros muchos y a título meramente enunciativo, la modificación de los métodos de trabajo, la distribución del personal, el establecimiento de los sistemas de retribución con incentivos, más comúnmente conocidos como trabajo a destajo o por el sistema de tareas, y en una palabra todo aquello que sin representar merma de los derechos del trabajador, conduzca a un mejor desarrollo de trabajo y a la obtención de mejores rendimientos y si no existiera representación de los trabajadores en la empresa podrá acudir en su caso a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 12. *Clasificación y definición del Personal.*

La clasificación y definición del personal será la que se determina en el Anexo número II.

Las especialidades detalladas en dicho anexo, lo son a título meramente enunciativo.

No obstante si un trabajador realiza actividades específicamente atribuidas a una determinada especialidad superior, habrá de ser remunerado con la retribución que dicha especialidad tenga asignada.

En cambio la realización de los trabajos correspondientes a una especialidad inferior o inferiores a la que el trabajador tuviese asignada, no podrá representar nunca ningún perjuicio económico ni profesional para dicho trabajador interesado, ni tampoco que la actividad que dicho trabajador realice le suponga ningún tipo de vejación ni de denigración para la especialidad profesional que dicho trabajador realmente ostente.

Artículo 13. *Los trabajadores de este Sector se clasifican:*

1. Fijos.
2. Fijos Discontinuos.
3. De Duración Determinada.

Artículo 14. Son trabajadores fijos, aquellos que realicen actividades que por su naturaleza de normal, permanente e indefinida en la empresa tienen tal carácter, y de dicha forma ha de constar expresamente por escrito en el correspondiente contrato de trabajo de naturaleza fija.

Artículo 15. El número de trabajadores fijos de cada empresa no será inferior al resultado de aplicar el quince por ciento al cociente que resulte de dividir las peonadas de trabajos efectivos anuales de trabajadores fijos y trabajadores fijos de trabajos discontinuos en dicha empresa por doscientos noventa y nueve días. El resultado se redondeará por exceso a partir de 0.5 y en caso contrario por defecto.

A efectos del cómputo de peonadas, para el supuesto de que la jornada ordinaria se realice en cinco días a la semana, se entenderá realizada en todo caso con seis peonadas a la semana.

Durante la vigencia del presente Convenio y tan solo a estos efectos el período anual que se considerará será el comprendido entre el día 1 de enero de 2013, y el día 31 de diciembre de 2013, entre día 1 de enero de 2014, y el día 31 de diciembre de 2014, entre el día 1 de enero de 2015, y el 31 de diciembre de 2015, entre el 1 de enero de 2016, y el 31 de diciembre de 2016, y entre el día 1 de enero de 2017, y el 31 de diciembre de 2017.

Realizada la anterior operación, en los casos que procedan, las empresas deberán incrementar sus plantillas de trabajadores fijos en número suficiente para cubrir el porcentaje así determinado.

Si la empresa viniese obligada a cubrir vacantes de trabajadores fijos por imperativos de estos porcentajes podrá hacerlos en cualquier especialidad según sus necesidades pero si en la especialidad que elija existiesen también trabajadores fijos de trabajos discontinuos, las vacantes de trabajadores fijos deberán ser cubiertas por trabajadores fijos de trabajos discontinuos según el orden de antigüedad en el escalafón de dicha especialidad.

Artículo 16. Son trabajadores fijos de trabajo discontinuos para este sector en concreto, aquellos trabajadores que con independencia del número de días trabajados al año y figurando en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos son llamados según el sistema de llamamiento regulado en el presente Convenio Colectivo en función de las necesidades de producción de la empresa.

Dada las características del trabajador fijo discontinuo del Sector de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla y provincia, dicho trabajador podrá trabajar incluso igual número de días que un trabajador fijo indefinido sin que por ello pierda su condición de trabajador fijo discontinuo, es decir, sin que ello implique que dicho trabajador adquiera la condición de trabajador fijo indefinido por el número de días trabajados.

Igualmente en base a las características del Sector y con el fin de equilibrar la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos con las verdaderas necesidades productivas, se acuerda eliminar el tope del 77% de jornada anual para dichos trabajadores, tal como y establece la Ley de Acompañamiento para los Presupuestos Generales del Estado del año 2000.

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

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores las empresas confeccionarán un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas especialidades profesionales según se establece en los artículos siguientes.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará atendiendo al número de orden de cada especialidad según vaya imponiendo el volumen de actividad de la empresa.

En aquellas empresas en las que existan secciones, el llamamiento se realizará atendiendo al número de orden de cada especialidad existente en cada sección.

Artículo 17. Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuará por riguroso número de orden dentro de cada especialidad según vaya imponiendo el volumen de actividad de las empresas, éstas vienen obligadas a confeccionar un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos con especificación de las diferentes especialidades empleadas en la empresa, así como, el orden y el número que le corresponda a cada trabajador fijo de trabajos discontinuos por rigurosa antigüedad dentro de dicha especialidad escalafonada.

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

- a) Su nombre y sus dos apellidos.
- b) Su fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso en la empresa.
- d) Su número de orden.
- e) Fecha de antigüedad en la especialidad escalafonada.
- f) Secciones de la empresa en los casos en que existan.

En el caso en el que lo solicite el trabajador, éste tendrá derecho a que la empresa le comunique a dicho trabajador en el plazo de quince días desde su solicitud el número de días que le falten al trabajador para pasar al siguiente porcentaje de antigüedad.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrá acordar un contenido diferente para la confección del escalafón de trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 18. *Formalidad procesales y obligatorias.*

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo el día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes. El tablón de anuncios en el que se expondrá el escalafón deberá estar en fácil acceso a los trabajadores. En el caso en el que los representantes de los trabajadores lo soliciten, éstos tienen derecho a que la empresa les facilite una copia del escalafón provisional publicado, fechado y sellado.

Durante todo el mes de diciembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos así como sus representantes legales podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la Empresa, cualquier anomalía que presentase el escalafón publicado y que a su juicio afectase o dañase sus legítimos derechos, ya sea tanto a título individual como colectivo, con independencia del ejercicio de cuantas otras acciones legales le asistiesen. La empresa estará obligada a firmar y sellar la copia de la reclamación o impugnación formulada.

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

Todos los meses de enero, las empresas presentarán los escalafones debidamente sellados y confeccionados ante la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, para su aprobación y sellado o bien ante la Dirección Provincial de Sevilla del Instituto Nacional de Empleo, según expediente número 701/1981, de la Dirección Provincial de Trabajo de Sevilla, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 232 de fecha 9 de octubre de 1981.

Si lo solicitan los representantes de los trabajadores, la empresa deberá necesaria y obligatoriamente hacer entrega a dichos representantes de los trabajadores que lo soliciten una copia del escalafón definitivo una vez haya sido presentado y sellado por el (Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o por la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, en el plazo de quince días desde su recepción por la empresa.

A partir del 1 de enero de cada año, los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios durante todo el año.

En el caso de formalizarse un contrato de trabajo fijo discontinuo en una fecha diferente al período comprendido entre el 1 de diciembre y el 15 de diciembre, el llamamiento del trabajador fijo discontinuo contratado se realizará según el número de orden que le corresponda por antigüedad en la especialidad para la que haya sido contratado.

A los efectos de la regulación del presente Convenio Colectivo los trabajos que correspondan a cada especialidad serán los que habitualmente se vienen desarrollando para dicha especialidad en cada empresa exceptuando aquellos que sean desempeñados por el movimiento de escalafones en lugar de por el llamamiento en la especialidad.

Artículo 19. Como quiera que el llamamiento al trabajo ha de efectuarse por riguroso orden de antigüedad en la especialidad laboral escalonada, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, dejados de llamar por no corresponderle la llamada por su turno de antigüedad, continúan vinculados a la empresa en su relación laboral de trabajadores fijos de trabajos discontinuos y su derecho a ser llamados cuando por tal turno les corresponda la llamada, pues su relación laboral se encuentra suspendida y/o interrumpida mientras tanto.

Los trabajadores fijos discontinuos que no se incorporen al trabajo al ser llamados por razón de encontrarse en situación de I.T. o por otras causas a ellos no imputables, conservarán su derecho a incorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez haya desaparecido la causa que en su momento impidió tal reincorporación de manera inmediata y desde ese mismo momento, siempre que por su número u orden de llamamiento en su especialidad o por su antigüedad en la empresa en el movimiento de escalafones le correspondiese estar trabajando.

Los trabajadores fijos discontinuos que estando trabajando pasen a la situación de I.T. cuando reciban el correspondiente alta médica tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata siempre que le correspondiese estar trabajando por su número de orden o especialidad escalafonada o por movimiento de escalafones.

En cuanto a la obligación de cotizar a la Seguridad Social del trabajador fijo discontinuo cuando éste se encuentre en situación de I.T. hay que distinguir el supuesto del trabajador fijo discontinuo que estando trabajando pasa a una situación de baja médica en cuyo caso la empresa deberá cotizar y mantener en alta a dicho trabajador mientras se encuentre trabajando el /los siguiente/s trabajador/es que por orden de llamamiento en su especialidad o por su antigüedad en la empresa por el movimiento de escalafones le corresponda estar trabajando, del supuesto en el que estando parado el fijo discontinuo y en situación de baja médica se reanude la actividad en la empresa y sea llamado un/unos trabajador/es fijo/os discontinuo/os con menor antigüedad en la especialidad escalafonada o en la empresa para el movimiento de escalafones del que se encuentra en situación de I.T. en cuyo caso habrá que estar a lo que determina la legislación y la doctrina de los Tribunales al respecto.

Artículo 20. *Trabajadores de Duración Determinada.*

El trabajador fijo discontinuo de la empresa tiene derecho a la ocupación efectiva de manera preferente sobre cualquier trabajador temporal.

Igualmente no se podrá contratar a trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, ni subcontratas laborales, mientras exista algún trabajador o trabajadora fija discontinuo escalafonado en situación de inactividad, e igualmente estará prohibido que los mismos continúen prestando servicios una vez cesado un fijo discontinuo.

Esta preferencia del trabajador fijo discontinuo sobre el trabajador de duración determinada o sobre el personal de ETT y subcontratas estará limitada a trabajos que se refieran al mismo grupo profesional según se contemplan dichos grupos en el presente Convenio Colectivo.

Como excepción hecha a lo establecido en los párrafos anteriores de preferencia del trabajador fijo discontinuo sobre el temporal debe tenerse en cuenta lo regulado en el artículo 23 del convenio.

Igualmente como excepción a lo establecido en el presente artículo se podrán contratar a trabajadores temporales que sean profesionales de oficio o para trabajos que requiera una especialización o formación cuando los fijos discontinuos que están parados no están capacitados o especializados para realizar dichos trabajos.

Respecto de la subcontratación no se aplicará la limitación regulada en el presente artículo para los trabajos de portería, vigilancia, seguridad y limpieza de oficinas.

Se respetará igualmente y no le será de aplicación lo establecido en el presente artículo, la subcontratación de limpieza en general en aquellos centros de trabajo que así lo tengan establecido a la firma del presente Convenio Colectivo.

Conforme establece el artículo 15.1 b) del Et, el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A los efectos de lo establecido en el apartado a) del artículo 15.1 del TRET, se considera que tiene autonomía y sustantividad propia, las labores propias y genéricas necesarias para el aderezo de aceitunas en la época de recolección de aceitunas y del trabajo de clasificado y envasado de aceitunas.

Artículo 21. *Trabajadores Interinos.*

Son aquellos trabajadores que se contratan por escrito para sustituir a un trabajador fijo o un trabajador fijo de trabajos discontinuos por motivos de una baja, excedencia o cualquier otra causa justificada de ausencias al trabajo.

En el contrato de interino ha de constar muy claramente el nombre y los dos apellidos del trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos al que se sustituye. Una vez se reincorpore a la actividad el trabajador fijo o fijo de trabajos discontinuos que en su día fue sustituido, el trabajador objeto del contrato de interino causará baja en la empresa automáticamente y sin ningún tipo de preaviso o indemnización.

Para sustituir a un trabajador fijo de trabajos discontinuos bajo esta modalidad de contrato, ha de estar trabajando en la empresa la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos de la especialidad del trabajador fijo o fijo discontinuo sustituto o trabajador fijo discontinuo que le correspondería estar trabajando según lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo y artículo 4 del Anexo II.

El trabajador interino tendrá los mismos derechos y los mismos deberes que el trabajador fijo de trabajos discontinuos sustituido. Pero tanto en la discontinuidad en la interrupción del contrato de trabajo, como para las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio, solo podrá permanecer o incorporarse al trabajo cuando la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos con la misma especialidad que el sustituido y por orden de antigüedad en dicha especialidad se encuentren trabajando en la empresa.

Artículo 22. *Trabajadores a tiempo parcial.*

Son aquellos trabajadores contratados para prestar servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas respectivamente inferiores a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de admitir la contratación del trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial.

No obstante ello, si la empresa tiene intención de contratar a un trabajador fijo discontinuo a tiempo completo, en el caso que en la empresa haya trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial de la misma especialidad que los trabajadores fijos discontinuos que la empresa pretende contratar, aquellos tendrán preferencia a modificar su contrato por un contrato de fijo discontinuo a tiempo completo.

En el caso establecido en el párrafo anterior, la empresa deberá comunicar al trabajador fijo discontinuo contratado a tiempo parcial, su intención de contratar a tiempo completo a uno o varios trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo con indicación de su especialidad.

Si transcurridos siete días naturales desde la comunicación anterior, ningún trabajador a tiempo parcial de la misma especialidad respecto de la que la empresa ha manifestado su intención de contratar, ha indicado su voluntad de modificar su contrato por el de fijo discontinuo a tiempo completo, se entenderá que renuncia a la preferencia regulada en el presente artículo.

Artículo 23. *Movimiento de escalafones.*

Cuando la sección de una especialidad del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos perteneciente al grupo Obreros se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, en el caso de haber fijos discontinuos parados correspondiente a las especialidades del grupo Obreros y la empresa no haya contratado a trabajadores fijos discontinuos con la especialidad para la que se realiza el llamamiento, para realizar el llamamiento habrá que distinguir dos subgrupos de especialidades. Por un lado el subgrupo integrado por las especialidades de escogedores, alimentadores de máquinas, ayudante especialista, deshuesadores, rellenadores de máquinas automáticas, envasadores, faeneros, operarios, boteros, especialistas, relleno manual y monitores y por otro lado el subgrupo formado por las especialidades de peones, peones ayudantes de fabricación, peón especialista, ayudante especialista, carretilleros, profesionales de oficio y especialistas.

En estos casos el llamamiento se realizara atendiendo a la antigüedad en la empresa entre los trabajadores fijos discontinuos que integren el subgrupo al que pertenezca la especialidad para la que se realiza el llamamiento.

Una vez hayan sido llamados todos los trabajadores pertenecientes al subgrupo de la especialidad para la que se realiza el llamamiento, no existirá obligación de realizar el llamamiento al resto de trabajadores fijos discontinuos que por su especialidad no formen parte de indicado subgrupo, pudiendo en este caso proceder la empresa a la contratación de trabajadores de duración determinada.

El orden de llamamiento establecido en el presente artículo no será de aplicación para los trabajos propios de los profesionales de oficio y aquellos trabajos que requieren una especialización y/o formación, cualificación o capacitación.

A título meramente enunciativo se entiende por trabajos que requieren una cierta especialización y/o formación, entre otros, los propios de los profesionales de oficio (mecánicos, electricistas, oficiales de caldera, oficiales de autoclave, pintores, albañiles, carpinteros...), carretilleros, especialistas, ayudante especialista, boteros, autoclave, salmuerista, oficial de oxidación, oficial de balsa o depuradora, boteros y relleno manual.

Para estos trabajos se atenderá únicamente a la antigüedad en la especialidad; sólo en el caso que hayan sido llamados todos los trabajadores pertenecientes a la especialidad objeto de llamamiento, la llamada se realizará entre los trabajadores fijos discontinuos

que se encuentren parados y que hayan realizado con anterioridad el trabajo objeto de llamamiento durante tiempo suficiente para su aprendizaje y tengan la adecuada formación, especialización, capacitación y/o cualificación para llevar a cabo dicho trabajo. Caso de no haber trabajadores fijos discontinuos que reúnan las condiciones anteriores, la empresa podrá contratar a trabajadores de duración determinada con la especialidad para la que se realiza el llamamiento.

Cuando el llamamiento según lo establecido en los párrafos anteriores este determinado por la antigüedad en la empresa, caso que dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad, se atenderá al criterio de la mayor edad.

Se respetarán los acuerdos existentes en cada empresa entre ésta y los representantes de los trabajadores sobre esta materia regulada en el presente artículo.

Asimismo la empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar un sistema de llamamiento diferente al regulado en este artículo.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en virtud de la movilidad de escalafones en una especialidad distinta de la que se encuentran escalafonados, únicamente tendrá lugar hasta que la empresa realice el llamamiento al trabajo en la especialidad escalafonada a la que corresponden dichos trabajadores fijos discontinuos que se encuentren trabajando en una especialidad diferente a la suya y le corresponda el llamamiento en función de la movilidad de escalafones. Es decir, por ejemplo, si un escogedor se encuentra trabajando por la movilidad de escalafones en una especialidad diferente a la suya y la empresa realiza algún nuevo llamamiento para el trabajo de escogedores, para ese trabajo de escogedores la preferencia será el de la antigüedad en la especialidad escalafonada aunque en el momento del llamamiento haya escogedores que por la movilidad de escalafones se encuentren trabajando en una especialidad diferente a la suya.

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

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

Artículo 24. *Preaviso.*

Se establece un preaviso de 48 horas para las llamadas al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que habrá de hacerse por orden riguroso de antigüedad dentro de cada especialidad escalafonada.

No existirá la obligación de realizar el preaviso anteriormente indicado, en los casos de imprevistos, pedidos urgentes u otras causas que impiden o limiten la posibilidad de realizarlo, sin perjuicio de respetar el derecho del trabajador a incorporarse al trabajo transcurridos 48 horas desde la llamada realizada por la empresa.

Las llamadas al trabajo se podrán realizar por cualquier medio admitido en derecho y en cualquier caso siempre mediante su publicación en el tablón de anuncios. A modo meramente enunciativo serán válidos los llamamientos realizados por teléfono, SMS, o WhatsApp o email.

Sin embargo el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en la Seguridad Social en otra empresa, o bien que se encuentra de alta en el Régimen Especial de Autónomos, no tendrá obligación de acudir al trabajo mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra empresa o en el Régimen Especial de Autónomos.

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

No obstante lo anterior, si el trabajador fijo discontinuo solicita su reincorporación en la empresa pasados dos años desde que presentó su alta en la Seguridad Social en otra empresa, o en el Régimen Especial de Autónomos, pasará a ocupar en el escalafón el último número de orden de la especialidad que le corresponde.

Si el trabajador fijo discontinuo no pide su reincorporación en la empresa pasados tres años desde que presentó su alta en la Seguridad Social en otra empresa, o en el Régimen Especial de Autónomos, se entenderá extinguida su relación por baja voluntaria.

El plazo de dos y tres años establecido en los dos párrafos anteriores empezará a computarse desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

También se establece un preaviso de 24 horas para las paradas o interrupciones del trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos en los períodos de descenso de la actividad de las empresas o en los períodos de inactividad de dichas empresas. Preaviso para el cese de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que habrá de colocarse en el tablón de anuncios de la empresa. Si durante el período de preaviso, el índice de absentismo incluso justificado es igual o superior al 10% de la plantilla de la empresa, dicho cese de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos será automático sin necesidad de que se cumplan las 24 horas de preaviso.

Tanto para las llamadas al trabajo como para los ceses o interrupciones de la relación laboral de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que a lo largo de la vigencia del Convenio efectúen las empresas según el diferente volumen de las cosechas de aceitunas o actividad de las empresas habrán de tenerse en cuenta las garantías sindicales que en el presente Convenio se reconoce a los miembros del Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

En cuanto a la excedencia del tipo voluntaria regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso que el excedente voluntario fijo discontinuo pida su reincorporación antes de transcurridos los dos primeros años de excedencia, el excedente voluntario pasará a ocupar el último número de orden en su especialidad en el caso que la empresa contrate a un trabajador de duración determinada de la misma especialidad que el excedente voluntario una vez solicitada por este su reincorporación.

Por el contrario si la reincorporación es solicitada por el trabajador fijo discontinuo excedente voluntario una vez transcurridos los dos años de excedencia, pasará a ocupar el último número de orden de su especialidad en el caso que la empresa contrate a un nuevo trabajador fijo discontinuo de la misma especialidad con posterioridad a que el excedente voluntario haya solicitado su reincorporación.

La empresa estará obligada a entregar a los representantes de los trabajadores que lo soliciten un listado firmado y sellado de los trabajadores llamados y/o cesados indicando nombre, apellidos, especialidad o categoría escalafonada, si bien dicha petición ha de realizarse en cada llamada o cese.

Artículo 25. *Cese de los Trabajadores.*

Todos los trabajadores que no perciban, diaria, semanal o mensualmente las partes proporcionales que le correspondan, tendrán derecho en el momento del cese a percibir dichas partes proporcionales que en su día no se les abonó en el plazo de cinco días hábiles desde dicho cese.

Artículo 26. *Reserva de Puestos de Trabajo.*

La relación laboral quedará suspendida y en consecuencia continuará vigente, cuando un trabajador tanto fijo como fijo de trabajos discontinuos se encuentre en Incapacidad Temporal.

Artículo 27. *Cambio de Titularidad en las Empresas.*

Cuando se produzca el cambio de titularidad de una empresa, mediante acto inter-vivos se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores de dicha empresa, tal cambio de titularidad. La comunicación habrá de efectuarse por conducto notarial y en dicho conducto notarial tanto el cedente como el cesionario han de reconocer la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores de la mencionada empresa. También se han de comprometer a responder durante tres años tanto el cedente como el cesionario de la totalidad de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Artículo 28. *Expediente de Crisis.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 29. *Trabajos con Incentivos o a Destajo.*

Las empresas podrán establecer, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, para toda clase de trabajos sistemas de retribución con incentivos o a destajos.

Las tarifas que se establezcan para cualquiera de las modalidades de trabajos con incentivos o a destajo habrán de calcularse de modo que al trabajador de normal capacidad y rendimiento correcto obtenga como mínimo un salario superior en un veinticinco por ciento al mínimo fijado para su especialidad, de tal manera que las tarifas del trabajo a tarea se fijarán con arreglo a la media normal del rendimiento que en la práctica resulte en cada caso.

Cuando el trabajador concluya su tarea antes de agotar su jornada puede el empresario optar: porque abandone el lugar de trabajo o que continúe hasta cubrir su jornada. Si continuare trabajando, el tiempo invertido le será abonado, con los recargos señalados para las horas extraordinarias que en su caso esté vigente en cada empresa para el pago de dichas horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar los límites máximos que para el número de las horas extraordinarias señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

Habida cuenta de que las industrias aceituneras para los trabajos de deshuese a mano utilizan, en casos especiales, fruto enfriado en cámaras frigoríficas o con hielo, que determina una sensible disminución en su normal rendimiento, las tarifas a aplicar se incrementarán en un diez por ciento cuando concurren dichas circunstancias.

En ningún caso podrá realizarse trabajos a destajos sin que esté acordado en este Convenio.

Las tarifas a que se refiere el presente artículo, expresadas con toda claridad, serán fijadas por las empresas en los tablones de anuncios y demás sitios visibles dentro de sus locales para que los trabajadores las conozcan y puedan calcular sin dificultad la retribución que en cada caso haya de corresponderle.

El valor del trabajo a realizar se determina de la forma siguiente:

El salario mínimo vigente incrementado con el veinticinco por ciento mínimo garantizado más las partes proporcionales de festivos y domingos, gratificaciones extraordinarias y se dividirá por el número de minutos de la jornada legal y de esta manera se obtendrá el valor minuto. En esta clase de trabajos con incentivos no se percibirá la prima de convenio. Dicho valor minuto se multiplicará por el número de minutos asignados para cada tipo de trabajos, deducido de los rendimientos mínimos a jornal. Aun cuando esta modalidad está retribuida por tarea a tiempo, se da por entendido la obligatoriedad de permanecer en el puesto de trabajo durante toda la jornada efectiva del mismo.

Queda perfectamente definido que el hecho de que algún trabajador no consiguiera alcanzar en el transcurso de la jornada efectiva de trabajo realizada bajo esta modalidad el importe del salario mínimo garantizado, debe ser considerado como que dicho trabajador no ha estado desarrollando su trabajo con la debida diligencia y asiduidad, no teniendo derecho a percibir más que el importe correspondiente al tiempo invertido en la producción real obtenida.

No obstante, cuando por causa no imputable a descuido o negligencia de la Empresa, ajena a la voluntad del trabajador (falta de fluido, avería en máquina, espera de refuerzos o materiales, etc.) sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de su salario, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Las tarifas económicas se aplicarán para esta modalidad a todos los trabajadores sin distinción de edad ni de sexo.

A título meramente enunciativo y sin ser un *númerus clausus* los rellenos de especialidades serán los siguientes:

Relleno de Almendra Palmera.
Relleno de Almendra Palmera Mitad.
Relleno de Almendra Cortada Palmera.
Relleno de Pimiento y de Almendra.
Relleno de Alcaparras.
Relleno de Avellanas.
Relleno de Aceitunas.
Relleno de Almendra Tapón.
Relleno de Naranja.
Relleno de Limón.
Relleno de Cebollitas perlas.
Relleno de Anchoas.

Por acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores se podrá regular un sistema de retribución por incentivo o destajo diferente al contemplado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Envasado en Frasco de Cristal.*

Sin perjuicio de la aplicación genérica de los preceptos contenidos en el artículo anterior para los trabajos con incentivos o a destajos, al envasado en frascos de cristal le serán de aplicación las siguientes peculiaridades:

Las medidas de tiempo, número de unidades y las tarifas aplicables se contienen en el Anexo V.

Cuando se trabaje a jornal se aplicarán los salarios contenidos en la tabla de retribuciones y si el pago es diario se abonará asimismo el importe de las pagas extraordinarias en sus partes proporcionales de acuerdo con dicho salario y no teniendo en cuenta ni la edad ni el sexo de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos a jornal serán en cada caso los de la tarifa consignada en el anexo número 4 por hora de trabajo, deducido a cada uno de ellos una quinta parte, o sea un veinte por ciento.

Cuando se trabaje por la sección de envasado con las tarifas consignadas con incentivos los monitores fijos de trabajo discontinuos percibirán igualmente el salario más el veinticinco por ciento de incentivo, más las partes proporcionales que les correspondiesen como trabajador y cuando se trabaje a jornal percibirán solamente el salario más las partes proporcionales, aun cuando en ambos casos por necesidades de las empresas tuvieran que cumplir algún cometido distinto al de su cargo en otra sección de la misma.

Las empresas quedan obligadas a poner en la pizarra colocada en un lugar bien visible, el tipo de frasco número de aceitunas a colocar en cada una, tamaño y precios que les correspondan para el debido conocimiento de los trabajadores, como así mismo, indicarán los datos correspondientes si el trabajo fuese cambiado durante el día.

Las tarifas a que se hace mención en el Anexo número 5 comprenden el envasado de aceituna entera y de todas las variedades de relleno.

El envasado de almendra y pimiento se abonará con un 10% más de los precios de tarifa para el relleno de pimiento y para el envasado de almendra palmera y almendra palmera mitad se deducirán dichos precios en un 20% menos.

El envasado tipo cocktail o «filigrana» de dos y tres variedades de relleno se incrementarán en un 10% y para el de 4 o 5 variedades en un 20% igualmente de las tarifas de la modalidad de relleno de pimiento.

Las Empresas deberán organizar el trabajo de forma que el trabajador no sufra pérdida de tiempos en sus trabajos, para lo cual el abastecimiento de frutos, pimientos, otras materias y frascos le será efectuado bien en su puesto de trabajo o bien de forma que puedan aprovechar para abastecerse el tiempo y camino empleado para pesar sus tareas. Así mismo, el número de monitores o pesadores estará proporcionado al del número de trabajadores a controlar.

En cuanto al cambio de tamaño, frutos y tipos de frascos dentro de la jornada laboral, deberá evitarse que los mismos se realicen con frecuencia, procurando organizar el trabajo por grupos o sectores a fin de que se produzcan las menores paralizaciones posibles. De tal manera que cuando una mesa o grupo de mesas hayan finalizado el trabajo en su tamaño o en su frasco, deberá ser abastecida del nuevo tipo, sin esperar a la finalización de las restantes. En todo caso los cálculos del total a percibir por los trabajadores se harán en proporción a los tamaños del fruto y tipo de frascos, así como el tiempo invertido en cada uno de ellos de forma que resulte fácilmente comprensible para los mismos.

Por acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores se podrá regular un sistema de retribución por incentivo o destajo o de rendimiento mínimo diferente al contemplado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. *Jornada Laboral.*

La jornada laboral será en cómputo anual, siendo ésta de 1.808 horas efectivas de trabajo.

Al distribuirse en los horarios de las diferentes empresas del sector las horas efectivas de trabajo pactadas en el párrafo anterior, habrá de tenerse en cuenta que desde el 15 de junio al 31 de agosto la actividad de las empresas habrán de desarrollarse como máximo hasta las 15.00 horas. Esta prohibición no será de aplicación en los casos de trabajos a turnos, trabajos de oficina ni aquellos supuestos en los que el proceso productivo continúe por la tarde o por la noche.

La Jornada laboral efectiva de trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos será proporcional a las horas efectivas de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo con respecto a los días que por su derecho sean llamados al trabajo según el volumen de actividad de las diferentes empresas.

Se respetarán las jornadas laborales que tengan establecidas las empresas cuando dichas jornadas fuesen inferiores a las pactadas en el presente Convenio. Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que tengan tal naturaleza, de tal manera que el conjunto de derechos que se conceden a los trabajadores afectados por este Convenio nunca será inferior que el conjunto de derechos adquiridos con anterioridad por los trabajadores.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

En los casos en los que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo para el período comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto.

Igualmente en los casos que la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en los casos de trabajos a turnos.

En aquellos casos en los que por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores la jornada continuada exceda del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el descanso de 15 minutos al que antes se ha hecho referencia cuando así se haya pactado entre empresa y representante de los trabajadores.

En aquellos casos en los que la empresa tenga acordado o concedido un período superior de descanso como tiempo efectivo de trabajo no le será de aplicación el derecho al que se hace referencia en este apartado.

Artículo 31. bis. *La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.*

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, según el modelo que se establece en el Anexo I.

Como consecuencia de la aplicación de esta jornada irregular, el trabajador en turno de noche no podrá en ningún caso sobrepasar más de ocho horas diarias de trabajo, entendiéndose por trabajo nocturno el realizado en el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente.

El porcentaje de jornada irregular de cada trabajador será proporcional a su jornada individual en cómputo anual.

Artículo 32. *Vacaciones de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos.*

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en la parte proporcional a 21 días laborables por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a viernes y a 25 días laborales por año trabajado cuando su jornada de trabajo sea de lunes a sábado.

El devengo de las vacaciones será a razón de 0,085 días de vacaciones por día trabajado en jornada de lunes a viernes y de 0,084 días de vacaciones por día trabajado en jornada de lunes a sábado.

Como consecuencia de lo anteriormente establecido, se procederá a modificar las tablas del salario día del trabajador fijo discontinuo de forma que a partir del mes especificado en el párrafo anterior en el que comienza el devengo de las vacaciones dejará de estar prorrateadas el abono de dichas vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones del trabajador fijo discontinuo las partes acuerdan que parte del período de disfrute de vacaciones tendrá lugar en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre con la particularidad de que si tuviese devengadas 11 días laborables o más de vacaciones cuando la jornada sea de lunes a viernes o 13 días laborables o más de vacaciones cuando la jornada sea de lunes a sábado, al menos quince días naturales habrán de disfrutarse de forma continuada en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre correspondiendo a la empresa la concreción de la fijación de dicho periodo de disfrute de vacaciones en el mencionado período del 15 de junio a 15 de septiembre y el resto de días laborables que excedan de los que haya consumido en el disfrute de los quince días naturales de vacaciones serán fijados por la empresa en el período comprendido entre el final del disfrute de las vacaciones y el 14 de junio del año siguiente. Si por el contrario hubiera devengado menos de 11 días laborables de vacaciones en jornada de lunes a viernes o menos de 13 en jornada de lunes a sábado el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones devengadas en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de forma continuada si bien la fijación del período de disfrute de vacaciones será facultad exclusiva de la empresa.

El devengo de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos comenzara el 15 de junio y finalizara el 14 de junio del año siguiente.

El trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a conocer con dos meses de antelación el período de su disfrute de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Igualmente el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a formalizar una petición a la empresa sobre su preferencia para el disfrute de las vacaciones si bien la misma no es vinculante.

La empresa podrá formalizar contratos de sustitución del trabajador fijo discontinuo que se encuentre de vacaciones respetando lo establecido en el art. 20 y 21 del Convenio Colectivo.

Por acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores se podrá pactar otra forma de devengo de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos a la contemplada en el presente artículo.

Artículo 33. *Permisos Retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Ambas partes acuerdan definir el desplazamiento a los efectos de devengar cuatro días de permiso retribuido a los que se refiere al párrafo anterior, la realización de más de 200 kilómetros para la ida y más de 200 kilómetros para la vuelta.

Los días de permiso retribuido que según el TRET el trabajador tuviera derecho como consecuencia de la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, podrán ser elegidos por el trabajador durante el periodo de dicha hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Se recalca por ambas partes que será necesario el previo aviso y justificación de dicha hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en el caso que el permiso retribuido sea de cuatro días como consecuencia de la necesidad de realizar un desplazamiento según se regula en el presente artículo, estos días de permiso retribución habrá de disfrutarse de forma consecutiva.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas cuando así se pacte entre la empresa y la representación de los trabajadores o entre la empresa y el trabajador.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 Estatuto de los Trabajadores y anteriormente transcrito, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado anterior, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que en su caso se pacten entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

A los efectos del presente artículo se equiparan las parejas de hecho que como tales estén inscritas en registro oficial y en el correspondiente libro de familia, al matrimonio.

Artículo 34. *Horas Extraordinarias.*

Ambas partes estiman que la recolección del fruto en verde, que es un producto perecedero y que normalmente la actividad de dicha recolección se realiza entre el 1 de septiembre y el día 30 de noviembre, requiere un proceso de trabajo que ineludiblemente ha de efectuarse en las 48 horas siguientes a su recepción. Como consecuencia de todo ello y siendo imposible regular la entrada de fruto diariamente procedente de los agricultores, las horas extraordinarias que se inviertan en dicho período de recolección y como consecuencia del proceso de aderezo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias máximas autorizadas ya que dichas horas tendrán la consideración legal de previsión de siniestro o de reparación de los mismos u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 35. *Rendimientos Mínimos a Jornal.*

Se establecen los rendimientos mínimos a jornal que figuran en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Por acuerdo por empresa y la representación de los trabajadores se podrá pactar un rendimiento mínimos a jornal diferente al regulado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 36.

Dada la mayoría absoluta de representatividad de Aseogra con respecto a todas las empresas del Sector, el texto articulado del presente Convenio vincula de tal manera a todas las empresas de dicho sector que ninguna de dichas empresas podrá cambiar el repetido texto articulado de este Convenio por ningún tipo de pacto, acuerdo o incluso Convenio, aunque se recalca que solo se hace referencia al texto articulado del Convenio. Se fundamenta este artículo en la seguridad jurídica ex. Art. 9 de la Constitución Española, dado que por las características y peculiaridades tan singulares del sector no es conveniente que las relaciones laborales entre empresas y trabajadores se regulen de manera diferente en las distintas empresas sino de la manera unificada que pactan las Centrales Sindicales y Aseogra, motivo por el cual el texto articulado de este Convenio no podrá ser cambiado por ninguna empresa del sector ni durante la vigencia del convenio, ni sus prórrogas si las hubiere, ni durante la vigencia normativa ordenada por el art. 86-3 del Estatuto de los Trabajadores, sino solo y en todo caso, por el acuerdo colectivo entre los sindicatos de trabajadores y Aseogra cuando acuerden nuevos convenios a partir del 31 de diciembre de 2017.

Capítulo III

Cláusulas obligacionales

Artículo 37. *Retribuciones.*

Se establece el -Anexo I- la tabla de salario base, participación en beneficios, primas de convenios, cómputo anual de las diferentes especialidades profesionales y salario-día de los fijos, fijos de trabajos discontinuos y eventuales, así como el salario hora. Se establece -Anexo I (Bis)- el salario día del trabajador Fijo de Trabajos discontinuos y Eventuales, en jornada de 8 horas diaria de lunes a viernes si bien por las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se aclara que dicho salario día es diferente al salario día a efectos de despido del trabajador fijo discontinuo y/o eventual ya que este se calcula teniendo en cuenta la retribución anual inmediatamente anterior al despido.

Para período comprendido entre el 1 de enero de 2013, y el 31 de diciembre de 2013, serán de aplicación las tablas salariales vigentes en el periodo del 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre de 2012.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2014, al 31 de diciembre de 2014, se establece un aumento salarial del 0,4%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2015, al 31 de diciembre de 2015, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2014.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2016, al 31 de diciembre de 2016, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2015.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017, al 31 de diciembre de 2017, se establece un aumento salarial del 0,6%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2016.

Ambas partes acuerdan un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio Colectivo para proceder al pago de los atrasos que resulten de su aplicación.

Prima de Convenio.—Se pagará exclusivamente por los días reales y efectivamente trabajados. Igualmente se abonará durante los días laborales del período de vacaciones. En las empresas en las que la jornada sea de lunes a viernes, el sábado se considera como día efectivamente trabajado.

Participación en beneficios.—Todo el personal afectado por este Convenio, percibirá por el concepto de Participación en Beneficio el 10% del salario base del anexo número I más la antigüedad.

Artículo 38. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se establece dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de Navidad, que se hará efectiva el 22 de diciembre y otra de verano y que se hará efectiva el 15 de julio. La cuantía de cada una será de un mes de salario base, más complementos de antigüedad y de participación en beneficios. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos percibirán dichas pagas extraordinarias en proporción a los días reales y efectivamente trabajados con su presencia física en las empresas. Queda terminantemente prohibido a la hora de hacer efectiva las dos pagas descritas más arriba ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Los trabajadores administrativos, subalternos, maestros cocedores, contra maestres encargados y capataces que, además de las pagas extras anteriores, a la firma del presente Convenio Colectivo perciban dos pagas extraordinarias (pagas de abril y de octubre) según se regulaba en el anterior Convenio Colectivo, para continuar devengando este derecho será necesario la realización de 80 horas extras al año.

Será obligación de la empresa posibilitar al trabajador la realización de 80 horas extras al año, de forma que si la empresa no cumple este requisito el trabajador devengará las dos pagas extraordinarias anteriormente indicadas.

Igualmente si habiendo la empresa posibilitado al trabajador la realización de las 80 horas extras al año, el trabajador no acceda a su realización no devengará derecho al percibo de las pagas extras indicadas, sin perjuicio de abonar el importe de las horas extraordinarias efectivamente realizadas. En este caso, si la empresa ha procedido a abonar con anterioridad todo o parte de las pagas extraordinarias de abril y de octubre reguladas en este artículo, podrá descontar de las retribuciones posteriores las cantidades que haya abonado y que por no realizar las 80 horas extraordinarias no le corresponden al trabajador.

El importe de estas pagas extraordinarias es el de un mes de salario base más los complementos de antigüedad y participación en beneficios y retribuyen la realización de las 80 horas extraordinarias anteriormente indicadas.

Las contrataciones de los trabajadores a los que se refiere el segundo párrafo de este artículo, realizadas a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, no devengarán esas pagas extraordinarias sin perjuicio de la obligación de la empresa de abonar las horas extraordinarias efectivamente realizadas conforme a la retribución que legalmente corresponda.

Artículo 39. *Plus de Antigüedad.*

1. Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo no devengan a partir de la fecha de su firma ninguna promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa por el concepto de antigüedad.

2. No obstante lo anteriormente establecido, y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 40 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores fijos o fijos discontinuos contratados a partir del 12 de febrero de 2001 que pasara a ser disfrutado a título individual por cada trabajador, a mantener una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un plus de antigüedad calculado en dos trienios y un quinquenio. Cada trienio tendrá un valor del 5% del salario base de cada trabajador y el quinquenio tendrá el valor del 10% del salario base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operara para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 20% de su salario base, o lo que es lo mismo: ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.

3. Igualmente, y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 40 del Convenio Colectivo, se reconoce también el derecho adquirido de los trabajadores fijos y fijos discontinuos que tengan dicha consideración con anterioridad al 12 de febrero de 2001, a mantener el sistema de cálculo de plus de antigüedad que existía antes de dicha fecha de 12 de febrero de 2001 y que consiste en dos bienios al 5% cada uno de su salario base y cuatro quinquenios al 10% cada uno de su salario base, si bien se establece un límite máximo que operara para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo a la fecha de 12 de febrero de 2001 podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 50% de su salario base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo, a la fecha de 12 de febrero de 2001 podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos bienios y cuatro quinquenios.

En tanto que las empresas asumen la obligación regulada en el artículo 40 del Convenio Colectivo, se reconoce también los derechos adquiridos de los trabajadores que a continuación se detallan en la manera que se especifica:

1. Aquellos trabajadores que a la fecha de 12 de febrero de 2001 perciban el máximo posible hasta la fecha del plus de antigüedad, que ascendía al 60% de su salario base, o a dos bienios y cinco quinquenios, continuaran disfrutando como derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuaran percibiendo en concepto de plus de antigüedad y respecto al salario base que perciban en cada momento el mismo porcentaje del salario base que perciben actualmente.

2. Aquellos trabajadores que a la fecha de 12 de febrero de 2001 perciban en concepto de plus de antigüedad el 50% de su salario base, o dos bienios y cuatro quinquenios, y este en tránsito de adquirir el último quinquenio continuaran percibiendo el mismo porcentaje de su salario base que perciban en cada momento en concepto de plus de antigüedad y consolidaran en el momento de su

devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente están en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 60% de su salario base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cinco quinquenios.

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

Para el reconocimiento de cada bienio de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber estado 730 días de alta en la Seguridad Social en la empresa; Para el reconocimiento de cada trienio 1.095 días de alta en la Seguridad Social en la empresa; y para cada quinquenio 1.825 días de alta en la Seguridad Social en la empresa, en todos los casos en la misma empresa.

La antigüedad se devengará desde la fecha en la que tenga lugar el vencimiento para el siguiente porcentaje aplicable al salario base.

Artículo 40. Empleo.

En relación con el artículo anterior y a cambio de la regulación allí contenida, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa. El límite anterior del 25% también afecta a las empresas de trabajo temporal y a todo tipo de subcontratas.

Artículo 41. Plus de Toxicidad.

Los trabajadores / as que en su trabajo tengan un contacto directo con el piri-piri y el jalapeño tendrán un derecho de plus por trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos por hora de trabajo que consiste en sumar a dicha hora de trabajo el 10% del valor hora del salario base, antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 42. Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad que asciende al 25% del salario base más la antigüedad para las horas de trabajo comprendidas entre las 22.00 horas de la noche y 6.00 horas de la mañana.

Artículo 43. Gratificación por continuidad.

Los trabajadores que pasen a la situación de jubilación, cualquiera que sea la fecha que tenga lugar, percibirán los complementos por gratificación de Navidad y de Verano, correspondiente al año que se jubile el trabajador.

Además los que se jubilen voluntariamente en los tres primeros años de vigencia del Convenio Colectivo, a los 65 años o con edad inferior a esta, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013, percibirán las cantidades siguientes.

- Los que hayan prestado 20 años de servicio: 1.207,46 euros.
- Los que hayan prestado más de 25 de servicio: 2.415,67 euros.

Los que se jubilen voluntariamente a los 65 años o con edad inferior a esta en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014, y el 31 de diciembre de 2014, percibirán las cantidades siguientes.

- Los que hayan prestado 20 años de servicio: 1.212,29 euros.
- Los que hayan prestado más de 25 de servicio: 2.425,33 euros.

Los que se jubilen voluntariamente a los 65 años o con edad inferior a esta en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015, y el 31 de diciembre de 2015, percibirán las cantidades siguientes.

- Los que hayan prestado 20 años de servicio: 1.219,56 euros.
- Los que hayan prestado más de 25 de servicio: 2.439,88 euros.

Los que se jubilen voluntariamente a los 65 años o con edad inferior a esta en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016, y el 31 de diciembre de 2016, percibirán las cantidades siguientes.

- Los que hayan prestado 20 años de servicio: 1.226,87 euros.
- Los que hayan prestado más de 25 de servicio: 2.454,52 euros.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cuando se den los requisitos anteriormente regulados, percibirán las mismas cuantías fijadas anteriormente, pero para el cómputo del tiempo de servicio en la empresa se sumaran todos los periodos trabajados, hasta su jubilación y dicha suma se dividirá por 365 días, obteniendo con ello los años completos para el pago de dicha gratificación. Si resultase de esta operación una fracción superior a 180 días, dicha fracción se computará como un año completo.

A partir del 1 de enero de 2017, la gratificación por continuidad regulada en el presente artículo se limitará a la contemplada en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 44. Viajes y Desplazamientos.

En los viajes y desplazamientos que con motivo del trabajo efectúen los trabajadores a localidades distintas a su residencia, se abonarán una sola dieta por importe de 21,40 euros/día si pernocta en su domicilio y 36,73 euros/día si lo hiciese fuera, para el primer periodo de vigencia del Convenio Colectivo. Para el resto de los periodos de vigencia del Convenio Colectivo estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje de subida salarial que las partes han pactado para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014, y el 31 de diciembre de 2014, estos importes serán respectivamente de 21,48 euros y 36,88, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015, y el 31 de diciembre de 2015, estos importes serán respectivamente de 21,62 euros y 37,10 euros, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016, y el 31 de diciembre de 2016, estos importes serán respectivamente de 21,75 euros y 37,32 euros y para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017, y el 31 de diciembre de 2017, estos importes serán respectivamente de 21,88 euros y 37,54 euros.

Para el devengo de estas cantidades es necesario que el trabajador haya tenido que almorzar o pernoctar fuera de su domicilio como consecuencia del desplazamiento solicitado por la empresa.

Artículo 45. Premios.

Se establecen unos premios anuales para estimular la especial dedicación de los trabajadores fijos de plantilla de las empresas para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013, en las siguientes cuantías:

- Jefe de 1.^a y 2.^a Administrativo 64,62 euros.
- Oficial de 1.^a y 2.^a Administrativo 48,46 euros.
- Auxiliar Administrativo 32,64 euros.
- Trabajadores Fijos ambos sexos 31,35 euros.

Estas cantidades para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014, y el 31 de diciembre de 2014, serán las siguientes:

— Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo	64,88 euros.
— Oficial de 1.ª y 2.ª Administrativo	48,65 euros.
— Auxiliar Administrativo	32,77 euros.
— Trabajadores Fijos ambos sexos	31,47 euros.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015, y el 31 de diciembre de 2015, serán las siguientes:

— Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo	65,27 euros.
— Oficial de 1.ª y 2.ª Administrativo	48,94 euros.
— Auxiliar Administrativo	32,97 euros.
— Trabajadores Fijos ambos sexos	31,66 euros.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016, y el 31 de diciembre de 2016, serán las siguientes:

— Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo	65,66 euros.
— Oficial de 1.ª y 2.ª Administrativo	48,23 euros.
— Auxiliar Administrativo	33,17 euros.
— Trabajadores Fijos ambos sexos	31,85 euros.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017, y el 31 de diciembre de 2017, serán las siguientes:

— Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo	66,05 euros.
— Oficial de 1.ª y 2.ª Administrativo	48,52 euros.
— Auxiliar Administrativo	33,37 euros.
— Trabajadores Fijos ambos sexos	32,04 euros.

El importe de estos premios deberá abonarse coincidiendo con el comienzo de las vacaciones anuales, perdiendo el percibo de los mismos por haber incurrido en faltas graves o muy graves a juicio de la dirección de la empresa.

Las Empresas dentro del periodo de vigencia de este Convenio podrán extender este sistema de premios al resto de su personal.

Artículo 46. *Garantías Sindicales.*

Los miembros de Comités de Empresa y los Delegados de Personal gozaran de las siguientes Garantías Sindicales:

Primero. Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.

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

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

Cuarto. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

<i>Número de trabajadores en la empresa</i>	<i>Horas disponibles</i>
Hasta 100	20 horas.
De 101 a 250	25 horas.
De 251 a 500	35 horas.
De 501 en adelante	40 horas.

Quinto. Los Delegados de Personal o los miembros de Comités de Empresa acumularan el número de horas de que disponen individualmente siendo el total retribuido hasta el límite de la suma total de las horas acumulados. Dicha acumulación se comunicará en cada centro de trabajo antes de ser utilizadas las horas disponibles mensualmente.

La cesión de horas anteriormente indicada únicamente puede realizarse en los cinco primeros días de inicio de la actividad del mes y por el o los representante de los trabajadores que estén de alta en la empresa.

Sexto. Las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo están capacitadas para extender a sus delegados de personal o miembros de comités certificaciones justificativas de las salidas de los centros de trabajo para las funciones de representación de los trabajadores en dicho centros de trabajo.

Séptimo. El Delegado de personal o miembro de comité de empresa que sea trabajador fijo de plantilla en la mencionada empresa, tendrá prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

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

Noveno. Caso de que exista más de un Delegado de Personal o más de un Miembro de Comité de Empresa dentro de una especialidad de trabajadores fijos de trabajo discontinuos, todos tendrán preferencia sobre el resto de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de esa especialidad a ser llamado al trabajo los primeros y a cesar en las discontinuidades del trabajo los últimos y de entre todos los Delegados de Personal o de entre todos los miembros de Comités de Empresas de esa especialidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos tendrán siempre más preferencia el delegado de personal o el miembro de Comité de empresa que sea más antiguo en la empresa.

Décimo. Las partes firmantes del presente Convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

Undécimo. Aseogra admite la conveniencia de que todas sus empresas afiliadas a su organización consideren a los Sindicatos debidamente implantados en su sector y en sus plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresas.

Duodécimo. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Decimotercero. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato de los firmantes del presente Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Decimocuarto. Las Empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Decimoquinto. Las Centrales Sindicales, firmantes del presente Convenio, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Decimosexto. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos firmantes del presente Convenio y debidamente implantados en la Empresa, podrán insertar comunicaciones a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Decimoséptimo. En aquellos Centros de trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, posean en dichos Centros de Trabajo una afiliación superior al 15% de la plantilla de la Empresa, la representación del Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado Sindical. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarla ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical habrá de ser trabajador activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Funciones del Delegado Sindical.

Decimooctavo. Los Delegados Sindicales representarán y defenderán los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

Decimonoveno. Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Vigésimo. Los Delegados Sindicales tendrán acceso a la misma información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Vigésimo primero. Poseerán los Delegados Sindicales los mismos derechos y las mismas garantías sindicales que las reconocidas en el presente Convenio a los Delegados de Personal y a los miembros de Comités.

Vigésimo segundo. Los Delegados Sindicales serán oídos por las Empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

Vigésimo tercero. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representa.
- b) En materia de reestructuraciones de Plantillas, regulaciones de Empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Vigésimo cuarto. Los Delegados Sindicales serán informados por sus afiliados en todas aquellas materias que fueren de su incumbencia, podrán recaudar cuotas de dichos afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Vigésimo quinto. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados del Sindicato y a los trabajadores en general la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado Sindical un tablón de anuncio que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Vigésimo sexto. En materia de reuniones, trabajadores y empresarios, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Vigésimo séptimo. En aquellos centros de trabajo en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Vigésimo octavo. Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Vigésimo noveno. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicato del Delegado Sindical a que se refieren estos apartados, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

Trigésimo. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desarrollo del mismo.

Artículo 47. *Cláusula de acoso laboral.*—Para evitar acciones de acoso que se produzcan en el seno de la Empresa, se establecen las siguientes medidas:

A) La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito.

B) La comisión Paritaria velará por el exacto cumplimiento de los derechos en el centro de trabajo, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 48. *Faltas y Sanciones.*

Cuando fuese llamado un trabajador por la empresa para imputarle una infracción o imponerle una sanción, deberá estar presente a requerimiento del interesado un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Régimen disciplinario:

Faltas:

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

Graduación de las faltas.

1. Se consideraran faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo de uno o dos días por tiempo inferior a 30 minutos durante un periodo de treinta días.

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

c) Los descuidos leves en la conservación del material.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en más de dos ocasiones por un periodo inferior a 30 minutos en un período de 45 días.

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

c) La ausencia no justificada al trabajo, es decir, por causa no imputable al trabajador, un día al mes.

d) Falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión.

La falta maliciosa se considerara como falta muy grave.

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

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

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

h) No utilización de los EPIS o medidas de seguridad facilitadas por la empresa.

i) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

3. Se considera faltas muy graves:

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

b) La embriaguez o drogadicción en el trabajo.

c) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

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

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

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

g) Utilización del ordenador, móvil, u otros materiales de la empresa para fines particulares salvo que medie autorización expresa de la empresa.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa salvo en los lugares especialmente habilitados para ello.

i) No utilización de los EPIS o medidas de seguridad facilitadas por la empresa si provoca algún daño o reclamación a la empresa o accidente.

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

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

l) La negligencia o imprudencia que origine accidente grave.

m) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

o) La inobservancia de los servicios de mantenimientos en caso de huelga en los casos que hay acuerdo con la representación de los trabajadores.

p) El acoso por razón de sexo o moral en el trabajo.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los nueve meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:
 - a) Por falta leve: Amonestación verbal y amonestación escrita.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años, traslado forzoso a otra localidad, despido disciplinario.
2. Toda Sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicara de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificara, además, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.
3. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de un mes para las faltas leves y de tres meses para las graves y muy graves.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera:

Ambas partes se comprometen a analizar la posible situación negativa que origina para los trabajadores fijos discontinuos de nuestro Sector la subcontratación de actividad en aquellos casos en los que haya trabajadores fijos discontinuos parados y las empresas subcontraten su propia actividad para que esta sea realizada por otras empresas.

Disposición adicional segunda:

En aquellos casos en los que la empresa haya acordado con los representantes de los trabajadores algún sistema de llamamiento, dicho acuerdo seguirá vigente salvo nuevo acuerdo con los representantes de los trabajadores, si bien el mencionado acuerdo habrá de adaptarlo al espíritu del nuevo llamamiento de escalafones pactado en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera:

Todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2014.

Disposición adicional cuarta. *Cláusula de inaplicación salarial.*

Se estará a lo dispuesto en todo momento en la legislación vigente.

Disposición adicional quinta. *Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación.*

Que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la No discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia. Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que el trabajador estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio.

Disposición adicional sexta:

Las empresas entregaran a sus trabajadores de las especialidades del grupo de Obreros, Subalterno y personal de laboratorio, las siguientes prendas de trabajo:

En verano: Pantalón, Camisa o camiseta y Calzado.

En invierno: Pantalón, Camisa o camiseta, botas y chaqueta de abrigo adecuada a las condiciones climáticas existentes en el puesto de trabajo.

En ambos casos podrá sustituirse la camisa y el pantalón por un mono o babi previo acuerdo con cada trabajador o trabajadora o según sea costumbre en cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

En cuanto al personal de laboratorio la ropa a suministrar será la del babi característico de este personal de laboratorio y la de Zapatos adecuados a dicho laboratorio.

Tanto en verano como en invierno la entrega de prendas se hará como máximo antes del día 1 de mayo y 1 de noviembre o en su caso en dichos días.

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

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

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

En lo no expuesto en este artículo, será de aplicación la normativa de Salud laboral o la costumbre en cada empresa.

Disposición transitoria:

En relación a las formalidades que para el escalafón de los trabajadores fijos discontinuos se regula en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo y por lo que se refiere a los escalafones de los trabajadores fijos discontinuos del año 2014, las empresas podrán publicar los escalafones conforme se regula en el presente Convenio Colectivo durante los 15 primeros días del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

En el caso en el que los representantes de los trabajadores lo soliciten, estos tienen derecho a que la empresa les facilite una copia del escalafón provisional publicado, fechado y sellado.

Durante el mes siguiente a su publicación, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos así como sus representantes legales podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la Empresa cualquier anomalía que presentase el escalafón publicado y que a su juicio afectase o dañase sus legítimos derechos, ya sea tanto a título individual como colectivo con independencia del ejercicio de cuantas otras acciones legales le asistiesen. La empresa estará obligada a firmar y sellar la copia de la reclamación o impugnación formulada.

Contra el acuerdo denegatorio, de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado o en su caso los representantes legales podrá reclamar ante la Jurisdicción Social competente. Dicho silencio se producirá automáticamente el último día del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

Durante el segundo mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, las empresas presentarán los escalafones del año 2014 debidamente sellados y confeccionados ante la Delegación Provincial en Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para su aprobación y sellado o bien ante la Dirección Provincial de Sevilla del Instituto Nacional de Empleo, según expediente número 701/1981, de la Dirección Provincial de Trabajo de Sevilla, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 232 de fecha 9 de octubre de 1981.

Si lo solicitan los representantes de los trabajadores la empresa deberá necesaria y obligatoriamente hacer entrega a dichos representantes de los trabajadores que lo soliciten una copia del escalafón definitivo del año 2014 una vez haya sido presentado y sellado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o por la Delegación Provincial de Empleo, en el plazo de quince días desde su recepción por la empresa.

A partir del día 1 del segundo mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios durante el resto del año 2014.

En el caso que la empresa haya publicado sus escalafones del año 2014 en el tablón de anuncios conforme establecía el Convenio Colectivo anterior y no proceda a la publicación de ningún nuevo escalafón para el año 2014 conforme se regula en la presente disposición transitoria, será de aplicación durante el año 2014 los indicados escalafones según hayan sido publicados.

Para los años 2015 y el resto de los años de la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas se registrarán a la hora de confeccionar los escalafones de trabajadores fijos discontinuos por lo regulado en el artículo 20, pudiendo en cualquiera de los años de vigencia confeccionar sus escalafones conforme a la nueva regulación contenida en el presente Convenio Colectivo.

Anexo I

Modelo de comunicación de distribución irregular de la jornada conforme establece el artículo 35 bis del presente Convenio Colectivo

... Fecha ...

Sr. D. ...

Muy Sr. mío:

Por medio del presente escrito y en virtud de lo establecido en el artículo 35 bis del Convenio Colectivo, se le comunica que el día ... su horario de trabajo será de ...

Atentamente.

* Caso que la distribución irregular afecte a varios días indicar los días y el horario.

Anexo II

Artículo 1. *Principios de Ordenación.*

1. La estructura profesional regulada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y especialidades profesionales.

2. Si existe en la Empresa un Trabajador que realice en la empresa las funciones que corresponden a una especialidad profesional superior a la suya, habrá de ser retribuido conforme a lo que corresponda en la empresa a dicha especialidad.

Artículo 2. *Grupos Profesionales.*

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

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

En relación a las especialidades de cada grupo profesional, los trabajos que correspondan a cada especialidad serán los que habitualmente se vienen desarrollando para dicha especialidad en cada empresa exceptuando aquellos que sean desempeñados por el movimiento de escalafones en lugar de por el llamamiento en la especialidad.

Artículo 3. *Especialidades.*

A los efectos de la regulación del presente Convenio Colectivo los trabajos que correspondan a cada especialidad serán los que habitualmente se vienen desarrollando para dicha especialidad en cada empresa exceptuando aquellos que sean desempeñados por el movimiento de escalafones en lugar de por el llamamiento en la especialidad.

A) Técnicos. Este Grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes especialidades:

1. Técnicos con Título superior:
 - a) Director Técnico.
 - b) Subdirector Técnico.
 - c) Técnico Jefe de Laboratorio.
 - d) Técnico.
2. Técnico con título de Grado Medio:
 - a) Ingenieros y Peritos.
 - b) Maestros Industriales.
 - c) Ayudante Técnico Sanitario.

- d) Maestro de Enseñanza.
- e) Graduados Sociales.
- f) Asistentes Sociales.
- 3. Técnicos no Titulados:
 - a) Contramaestres o Jefes de Taller.
 - b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).
 - c) Auxiliares de Laboratorio.
 - d) Aspirantes de Laboratorio.
- B) Empleados: Este Grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes especialidades profesionales:
 - 1. Administrativos:
 - a) Jefe de Primera.
 - b) Jefe de Segunda.
 - c) Oficial de Primera.
 - d) Oficial de Segunda.
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante.
 - 2. Personal Mercantil:
 - a) Viajante.
 - b) Corredor de plaza.
 - c) Dependiente.
 - 3. Técnicos de Oficina:
 - a) Delineante Proyectista.
 - b) Delineante.
 - c) Calcador.
- C) Subalternos. Este Grupo comprende las siguientes especialidades.
 - a) Encargado General.
 - b) Encargado de Sección.
 - c) Listero.
 - d) Conserje.
 - e) Ordenanza.
 - f) Capataz de peones.
 - g) Basculero pesador.
 - h) Guarda jurado.
 - i) Guarda o sereno.
 - j) Cobrador.
 - k) Portero.
 - l) Telefonista.
 - m) Botones.
 - n) Personal de Limpieza.
- D) Obreros. Este grupo comprende las actuales especialidades:
 - a) Profesionales de Oficio.
 - b) Ayudantes Especialistas.
 - c) Peón Ayudante de Fabricación.
 - d) Peones.
 - e) Aprendices.
 - f) Pinches.
 - g) Encargados de equipos.
 - h) Monitores.
 - i) Oficiales.
 - j) Especialistas.
 - k) Operarios.

Los trabajos que correspondan a cada especialidad serán los que habitualmente se vienen desarrollando para dicha especialidad en cada empresa exceptuando aquellos que sean desempeñados por el movimiento de escalafones en lugar de por el llamamiento en la especialidad.

Definición de especialidades:

Grupo A. Personal Técnico.

- 1. Técnico con título superior.
 - a) Director Técnico.—Corresponde al mismo la alta Dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.
 - b) Subdirector Técnico.—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a este en todas sus funciones.
 - c) Técnico Jefe de Laboratorio.—Es el que dirige en el laboratorio la labor de control e investigación, teniendo a sus ordenes como mínimo, tres técnicos.
 - d) Técnicos.—Son los que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título de grado medio.

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

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

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

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

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

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

3. Técnicos no titulados.

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

a) Contramaestre o Jefe de Taller.—Son los que, teniendo conocimiento de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediatas de un Técnico de especialidad superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección en las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprenden la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen en esta especialidad de maestros Cocedores de las Industrias Aceituneras.

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

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

Grupo B. Empleados.

1. Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, correspondiéndose a las siguientes especialidades:

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

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

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

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

Se incluyen en esta especialidad a títulos enunciativos los corresponsales no sujetos a minutas directas por sus superiores; Empleados de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores a la misma, balance, etc., Cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transportes de mercancías.

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

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

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

f) Aspirantes.—Son los empleados mayores de 16 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los Auxiliares Administrativos. Al cumplirse los 18 años pasaran automáticamente a la especialidad de Auxiliares.

2. Personal mercantil.

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

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

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

3. Técnicos de oficina.

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la Empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

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

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

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

c) **Calcadores.**—Son los empleados encargados de copiar por medio de papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, los calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

Grupo C. Subalternos.

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

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

c) **Listeros.**—Es el encargado de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias y ocupacionales o puestos, resumir las horas devengadas, repartir las papeletas de cobro, teniendo el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento o sección en que ejerza su cometido.

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

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

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

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

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

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

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

j) **Cobrador.**—Es el encargado de presentar las facturas o recibos en el domicilio de los clientes recogiendo de los mismos el importe correspondiente. Estas operaciones también pueden ser realizadas en ventanilla.

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

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

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

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

Grupo D. Obreros.

a) **Profesionales de Oficio.**

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

En este grupo estarán incluidos entre otros, los denominados Maestros Toneleros. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar del maestro.

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

Se consideran comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de maestros toneleros, ya que por sus conocimientos y practica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carné de primera, el encargado de caldera o generador de vapor; y manipuladores de autoclaves.

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

Oficial de Tercera.—Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial. Se incluyen en este Grupo: los Tapadores de Botes en las Industrias Envasadoras; los Conductores de Carretillas y Tapadores con Maquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas comprendidas dentro de este Convenio, tales como Carpintero, Pintores, Albañiles, Electricistas, Cerrajeros, Metalúrgicos en sus di-

ferente especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la Industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales Primero, Segundo y Terceros.

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

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

Están incluidos en esta especialidad, entre otros: los Tapadores en la Industria Aceitunera, el ayudante de Chófer y el Carretero.

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

Se incluyen en esta especialidad, entre otros, los Barrileros, Tolveros, Abastecedores y Llenadores de Capachos.

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

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

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

g) y h) Encargados de Equipos y Monitores.—Son los que, al frente de un grupo de Oficiales y Operarios, y bajo la dependencia correspondiente, trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas. Instruyen a los Operarios sobre el desarrollo del trabajo a efectuar, vigilando su presentación y calidad, y corrigiendo las deficiencias observadas.

i) Oficiales.—Son los trabajadores que, tras dos años de aprendizaje con una práctica admitida como suficiente por las empresas, se dedican a oficios propios y complementarios de las Industrias afectadas por la presente Convenio. Existen dos especialidades en atención a su capacidad y rendimiento:

En esta definición se encuentran incluidas los Boteros, Envasadores, Tapadores, Etiquetadores, Pesadores, Partidores y los Alimentadores en Maquinas de Deshuese y Relleno de Aceitunas que utilicen elementos mecánicos automáticos.

j) Especialistas.—Son los trabajadores que, con la práctica necesaria y sin constituir oficio determinado, realizan trabajos para los que se requieren especial adiestramiento.

Se incluyen en estas especialidades los Escogedores, Deshuesadores y Rellenadores en las Industrias Aceituneras y Aspirantes a Boteros.

k) Operarios.—Son los trabajadores mayores de 18 años que realizan faenas de carácter general no comprendidas entre las que se especifican para las especialidades profesionales de Oficiales y Especialistas.

Artículo 4. *Nueva regulación del llamamiento de algunas especialidades profesionales de los trabajadores fijos discontinuos.*

A partir del 1 de enero de 2005 para la realización de los trabajos propios de cada empresa de las especialidades de escogedores, alimentadores de máquina, deshuesadores, rellenadores de máquinas automáticas, envasadores, faeneros, relleno manual, monitores y operarios los nuevos trabajadores fijos discontinuos solo podrán ser escalafonados con la especialidad de «operarios» que englobará las funciones correspondiente a estas especialidades.

El llamamiento para esta especialidad de «operarios» será siempre posterior a los de las especialidades de escogedores, alimentadores de máquina, deshuesadores, rellenadores de máquinas automáticas, faeneros, envasadores y operarios, boteros, monitores y relleno manual que estuviesen escalafonados en esas especialidades con anterioridad al 1 de enero de 2005 y que igualmente serán llamados por antigüedad en su especialidad.

A partir del 1 de enero de 2005, la realización de los trabajos propios de peón y de peón ayudante de fabricación, solo podrán ser escalafonados en la especialidad de peón. A los efectos del llamamiento se equipara la especialidad del ayudante de fabricación con la del peón.

El resto de especialidades podrán ser escalafonadas atendiendo a la exigencia de la complejidad, formación o cualificación y capacitación requerida para la realización de los trabajos, siendo en este caso escalafonados en las secciones que correspondan, caso que éstas existan.

A título meramente enunciativo se entiende por trabajos que requieren una cierta especialización y/o formación, entre otros, los propios de los profesionales de oficio (mecánicos, electricistas, oficiales de caldera, oficiales de autoclave, pintores, albañiles, carpinteros...), carretilleros, especialistas, ayudante especialista, boteros, autoclave, salmuerista, oficial de oxidación, oficial de balsa o depuradora.

No obstante ello, y para estas especialidades, si hubiera en la empresa algún trabajador fijo discontinuo que con una especialidad diferente hubiera realizado con anterioridad los trabajos propios de las funciones de una especialidad no escalafonada, durante el tiempo suficiente para su aprendizaje y con la adecuada formación o cualificación, especialización y capacitación según la complejidad de dicho trabajo, en el caso que la empresa proceda a escalafonar, en esta especialidad, a un nuevo trabajador, el trabajador fijo discontinuo que reúna las características anteriores podrá solicitar el reconocimiento a ser escalafonado en dicha especialidad en el plazo de 40 días naturales desde la publicación en el tablón de anuncios de la contratación o intención de escalafonar esta especialidad con un número de orden en el llamamiento anterior al nuevo trabajador fijo discontinuo contratado o que pretenda contratar en la especialidad indicada. Transcurrido este plazo sin que el trabajador haya realizado dicha petición, se entenderá que renuncia a todos los efectos al reconocimiento a ser escalafonado en dicha especialidad.

El llamamiento para el trabajador fijo discontinuo que tenga la especialidad de Peón a partir de la fecha 1 de enero de 2005, para la realización de los trabajos de peón, será posterior al de los peones y peones ayudantes de fabricación (cuyo llamamiento será el de la antigüedad en la especialidad) así como a los profesionales de oficio carretilleros, peones especialistas y ayudantes especialistas anteriores al 31 diciembre de 2004. Para la realización de estos trabajos propios de peón, tendrán preferencia en primer lugar los peones y peones ayudantes de fabricación anteriores al 31 de diciembre de 2004 en función de su antigüedad en su especialidad y posterior-

mente los profesionales de oficio carretilleros, peones especialistas y ayudantes especialistas anteriores al 31 diciembre de 2004. Una vez estén trabajando todos los peones, ayudantes de fabricación, carretilleros, profesionales de oficio, peones especialistas ayudantes especialistas, el llamamiento para el trabajo de peón se realizara entre los nuevos peones fijos discontinuos a partir del 1 de enero de 2005 según su antigüedad en la especialidad.

Anexo III

A continuación se detallan los siguientes rendimientos mínimos obligatorios:

Estiba de bocoyes, radio de 52 metros: 125 bocoyes, tres peones en ocho horas, en patio plano.

Estiba en patios no planos: 100 bocoyes, cuatro peones en ocho horas.

Requerido. 1.000 bultos un peón en ocho horas, en condiciones normales.

Pintura de bocoyes: Dos fondos y arcos: 60 bocoyes un peón en ocho horas en pintura plástica. 35 bocoyes en pintura de aceite.

Pintura de barriles: Dos fondos y arcos: 125 barriles en pintura plástica y 90 en pintura de aceite, un peón en ocho horas.

Descarga de camiones de sal: cuatro peones, 5 toneladas en una hora.

Descarga de pimientos en sacos y vaciados: cuatro peones, seis toneladas en una hora.

Descarga de pimientos en caja: Cuatro peones, cinco toneladas en una hora.

Llenados de bocoyes en recolección: Dos peones, seis bocoyes en una hora.

Medición y reenvasados: Dos tapadores y cinco peones, treinta bocoyes en ocho horas.

Tapado de bocoyes: 16 en escogidos y 29 en recolección, un tapador en ocho horas.

Tapado de barriles, rellenos y pimientos. 45 barriles en ocho horas. 35 medios en ocho horas: un tapador.

Rebatido de bocoyes: 22 bocoyes en ocho horas, un tapador.

Rebatido de barriles: 60 barriles en ocho horas, un tapador.

Rebatido de medios bocoyes: 45 medios en ocho horas, un tapador.

Alimentación de tapices y clasificadoras: 15 bocoyes, sin desfondar, levantar ni apurar, un peón en ocho horas.

Cierre de bolsas de plástico en máquinas semiautomática: 3.500 bolsas una cerradora en ocho horas.

Deshueso en máquina manual

<i>Manzanilla y Similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Kilo de Huesos</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Kilos de Hueso</i>
180/200	21	70/80	35
200/220	20	80/90	33
240/260	18	90/100	33
280/300	17	100/110	31
300/320	16	110/120	31
340/360	15	120/130	29
380/400	14	130/140	27
400/420	12	140/150	25
		150/160	24
		160/180	22
		180/200	21
		200/220	20

Relleno de pimiento a mano

<i>Manzanilla y similares</i>			<i>Gordal</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2kg</i>
180/200	27	13,5	70/80	53	26,5
200/220	25	12,5	80/90	51	25,5
240/260	22	11	90/100	49	24,5
280/300	19	9,5	100/110	46	23
300/320	16	8	110/120	42	21
340/360	15	7,5	120/130	40	20
380/400	14	7	130/140	38	19
400/420	13	6,5	140/150	35	17,5
			150/160	33	16,5
			160/180	29	14,5
			180/200	27	13,5
			200/220	25	12,5

Rellenos de especialidades distintas al pimiento

A continuación se indican los «rendimientos mínimos con incentivos» para estas modalidades de trabajo.

<i>Almendra Palmera</i>			<i>Almendra Palmera Mitad</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	62	31	200/220	46	23
240/260	54	27	240/260	40	20
280/300	50	25	280/300	36	18
300/320	44	22	300/320	32	16
340/360	36	18	340/360	23	14

<i>Almendra Cortada</i>			<i>Pimiento y Almendra</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg.</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	30	15	200/220	22	11
240/260	26	13	240/260	18	9
280/300	24	12	280/300	16	8
300/320	22	11	300/320	14	7
340/360	18	9	340/360	10	5

<i>Alcaparras y Avellanas</i>			<i>Aceitunas. Almendra Tapón Naranja y Limón</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato</i>
200/220	32	16	200/220	24	12
240/260	30	15	240/260	20	10
280/300	28	14	280/300	18	9
300/320	26	13	300/320	16	8
340/360	22	11	340/360	12	6

<i>Cebollitas Perla</i>			<i>Anchoas</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	32	16	200/220	26	13
240/260	28	14	240/260	22	11
280/300	26	13	280/300	20	10
300/320	24	12	300/320	18	9
340/360	20	10	340/360	14	7

Asimismo, para estas modalidades, cuando se trabaje a jornal, se establecen los rendimientos «mínimos sin incentivos» que se consignan a continuación:

<i>Almendra Palmera</i>			<i>Almendra Palmera Mitad</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Kilos</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	50	25	200/220	36	18
240/260	44	22	240/260	32	16
280/300	40	20	280/300	28	14
300/320	36	18	300/320	26	13
340/360	28	14	340/360	22	11

<i>Almendra Cortada</i>			<i>Pimiento y Almendra</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	24	12	200/220	16	8
240/260	20	10	240/260	14	7
280/300	18	9	280/300	12	6
300/320	16	8	300/320	10	5
340/360	14	7	340/360	8	4

<i>Alcaparra y Avellanas</i>			<i>Aceitunas, Almendra Tapón Naranja y Limón</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	26	13	200/220	18	9
240/260	24	12	240/260	16	8
280/300	22	11	280/300	14	7
300/320	20	10	300/320	12	6
340/360	18	9	340/360	10	5

<i>Cebollitas Perlas</i>			<i>Anchoas</i>		
<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>kg</i>	<i>Plato 2 kg</i>
200/220	26	13	200/220	20	10
240/260	22	11	240/260	18	9
280/300	20	10	280/300	16	8
300/320	18	9	300/320	14	7
340/360	14	7	340/360	10	5

De común acuerdo, empresas y trabajadores afectados por el relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimiento, establecen que para el próximo convenio, una vez vista en la práctica la aplicación de estos rendimientos, si algunos de ellos fueren anormales, bien por exceso o por defecto, los mismos serán retocados para dejarlos lo más perfecto posible en interés de ambas partes.

Empresa y representante de los trabajadores podrá modificar el rendimiento y retribución en forma diferente a la regulada en el presente Anexo.

Anexo IV

En relación con el artículo 34 del presente Convenio Colectivo referido a «Trabajadores con incentivo» a continuación se establece el número de minutos asignados a cada tipo de trabajo: deducidos del rendimiento mínimo obligatorio, exigido en el Anexo número 3.

Deshueso.

<i>Gordal</i>		<i>Manzanilla y Similares</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en Minutos por kg. de hueso</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por kg. de hueso</i>
70/80	12,5	180/200	21
80/90	13,5	200/220	22
90/100	13,5	240/260	24
100/110	14	280/300	25,5
110/120	14	300/320	28,5
120/130	15	340/360	30
130/140	16	380/400	32
140/150	17,5	400/420	37
150/160	18,5		
160/180	20		
180/200	21		
2090/220	22		

Relleno de pimiento.

<i>Gordal</i>		<i>Manzanilla y Similares</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Tiempo en minutos por Plato 2 kg</i>
70/80	17	180/200	32
80/90	17,5	200/220	34,5
90/100	18	240/260	40
100/110	19	280/300	46
110/120	21	300/320	53,5
120/130	22	340/360	60
130/140	23	380/400	64
140/150	25,5	400/420	68,5
150/160	26,5		
160/180	30		
180/200	32		
200/220	34,5		

Especialidades.

<i>Tamaños</i>	<i>Almendra Palmera Tiempo en Minutos Plato 2 kg</i>	<i>Almendra Palmera Mitad Tiempo en minutos Plato 2 kg</i>	<i>Almendra Cortada Tiempo en minutos Plato 2 kg</i>
220/220	14	19	30
240/260	16	22	34,5
280/300	17,5	24	37
300/320	20	26,5	40
340/360	24	32	48

<i>Tamaños</i>	<i>Pimiento y Almendra Tiempo en minutos Plato 2kg</i>	<i>Alcaparra y Avellana Tiempo en Minutos Plato 2kg</i>	<i>Aceituna Almendra Tapón. Naranja y Limón Tiempo en minutos Plato 2kg.</i>
220/220	40	26,5	37
240/260	48	30	42,5
280/300	53,5	32	48
300/320	60	34,5	53,5
340/360	80	40	68,5

<i>Tamaños</i>	<i>Cebollitas Perlas Tiempo en minutos Plato 2 kg</i>	<i>Anchoas Tiempo en minutos Plato 2 kg</i>
220/220	26,5	34,5
240/260	32	40
280/300	34,5	42,5
300/320	37	48
340/360	42,5	60

Por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores de podrá pactar un sistema de rendimiento y/o retribución en forma diferente a la regulada en el presente Anexo.

Tabla salarial desde el día 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013

	<i>Sueldo o Salario Base</i>	<i>Participación en Beneficios</i>	<i>Prima</i>	<i>Anual</i>
<i>Técnicos con Título Superior</i>				
Directores Técnicos	1234,80	123,48	convencional	19.015,92
Subdirectores Técnicos	1234,80	123,48	convencional	19.015,92
Técnicos Jefes de Laboratorio	1234,80	123,48	convencional	19.015,92
Técnicos	1234,80	123,48	convencional	19.015,92
<i>Técnicos de Grado Medio</i>				
Ingenieros y Peritos	1073,76	107,38	convencional	16.535,96
Ayudantes Técnicos	1073,76	107,38	convencional	16.535,96
Practicantes	1073,76	107,38	convencional	16.535,96
Graduados Sociales	1073,76	107,38	convencional	16.535,96
Asistentes Sociales	1073,76	107,38	convencional	16.535,96
<i>Técnicos No Titulado</i>				
Maestros Cocedores	890,83	89,08	215,80	18.268,16
Contramaestres	890,83	89,08	215,80	18.268,16
Analista (Of. Laboratorio)	838,09	83,81	210,28	15.429,96
Auxiliares Laboratorios	800,54	80,05	205,64	14.795,94
Aspirante Laboratorio hasta 18 años	489,60	48,96	336,99	11.583,72
<i>Empleados</i>				
Jefe de Primera	972,80	97,28	384,28	21.732,64
Jefe de Segunda	972,80	97,28	329,98	21.081,04
Oficiales de Primera	848,30	84,83	346,99	19.093,96
Oficiales de Segunda	848,30	84,83	271,70	18.190,48
Auxiliares Administrativo	800,54	80,05	276,33	17.405,40
Auxiliares hasta 18 años	489,60	48,96	336,99	12.660,84
<i>Subalternos</i>				
Encargados Generales	800,54	80,05	276,33	17.405,40
Encargados de Secciones	800,54	80,05	264,02	17.257,68
Capataces de Peones	800,54	80,05	251,52	17.107,68
Basculeros, Pesadores, Almaceneros	800,54	80,05	229,17	16.839,48
Guardas, Vigilantes, Conserjes	800,54	80,05	229,17	16.839,48
Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	800,54	80,05	229,17	16.839,48
Botones hasta 18 años	489,60	48,96	336,99	12.660,84
<i>Obreros</i>				
Maestro	29,71	2,97	7,35	16.086,65
Oficiales de Primera	27,94	2,79	7,66	15.350,59
Oficiales de Segunda	27,94	2,79	7,31	15.245,94
Ayudantes Especialistas	27,46	2,75	7,40	15.051,85
Peones	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Encargados de Equipos y Monitores	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Boteros, Pesadores, Alimentadores de Maquinas Automáticas, etc.	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Escogedores, Deshuesadores, Rellenadores, Aspirantes a Boteros, Especialistas, etc.	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Operario o Faeneros	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Limpieza por día	26,66	2,67	8,02	14.863,23
Aprendices de 1.º y 2.º año	21,98	2,20	8,02	12.674,48
Aprendices de 3.º y 4.º año	21,98	2,20	8,02	12.674,48
Pinches de 16 y 17 años	21,98	2,20	8,02	12.674,48

Según acuerdo de la Comisión paritaria la retribución de las categorías de especialistas, salmuerista, etiquetadora, y carretilero es la misma que la del ayudante especialista y la retribución de las categorías de oficial de balsa y/o depuración es la misma que la de oficial de segunda.

Tablas de salario día en jornadas de 8 horas de lunes a viernes
Fijo-discontinuo desde el 1 de enero de 2013, Al 31 de diciembre de 2013*Maestro:*

<i>% Antigüedad</i>	<i>0%</i>	<i>5%</i>	<i>10%</i>	<i>20%</i>	<i>30%</i>	<i>40%</i>	<i>50%</i>	<i>60%</i>
Salario Base	29,71	29,71	29,71	29,71	29,71	29,71	29,71	29,71
Domingos	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17	5,17
Festivos	1,39	1,39	1,39	1,39	1,39	1,39	1,39	1,39
P.P. Pagas Extras	5,96	5,96	5,96	5,96	5,96	5,96	5,96	5,96
P. Beneficios	4,22	4,43	4,65	5,07	5,49	5,91	6,34	6,76
P. Convenio	7,35	7,35	7,35	7,35	7,35	7,35	7,35	7,35
Antigüedad	0,00	2,11	4,22	8,45	12,67	16,89	21,12	25,34
Salario de 299 días	53,80	56,12	58,45	63,10	67,74	72,38	77,04	81,68
1/5 del sábado	11,33	11,81	12,31	13,28	14,26	15,24	16,22	17,20
<i>Salario día</i>	<i>65,13</i>	<i>67,93</i>	<i>70,76</i>	<i>76,38</i>	<i>82,00</i>	<i>87,62</i>	<i>93,26</i>	<i>98,88</i>

Oficiales de primera:

<i>% Antigüedad</i>	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Salario base	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94
Domingos	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86
Festivos	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31
P. Pagas Extras	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61
P. Beneficios	3,97	4,17	4,37	4,77	5,16	5,56	5,96	6,36
P. Convenio	7,66	7,66	7,66	7,66	7,66	7,66	7,66	7,66
Antigüedad	0,00	1,99	3,97	7,94	11,92	15,89	19,86	23,83
Salario de 299 días	51,35	53,54	55,72	60,09	64,46	68,83	73,20	77,57
1/5 del sábado	10,81	11,27	11,73	12,65	13,57	14,49	15,41	16,33
<i>Salario día</i>	<i>62,16</i>	<i>64,81</i>	<i>67,45</i>	<i>72,74</i>	<i>78,03</i>	<i>83,32</i>	<i>88,61</i>	<i>93,90</i>

*Tablas de salario día en jornadas de 8 horas de lunes a viernes
Fijo-discontinuo desde el 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013*

Oficiales de Segunda:

<i>% Antigüedad</i>	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Salario base	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94	27,94
Domingos	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86
Festivos	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31
P. Pagas Extras	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61	5,61
P. Beneficios	3,97	4,17	4,37	4,77	5,16	5,56	5,96	6,36
P. Convenio	7,31	7,31	7,31	7,31	7,31	7,31	7,31	7,31
Antigüedad	0,00	1,99	3,97	7,94	11,92	15,89	19,86	23,83
Salario de 299 días	51,00	53,19	55,37	59,74	64,11	68,48	72,85	77,22
1/5 del sábado	10,74	11,20	11,66	12,58	13,50	14,42	15,34	16,26
<i>Salario día</i>	<i>61,74</i>	<i>64,39</i>	<i>67,03</i>	<i>72,32</i>	<i>77,61</i>	<i>82,90</i>	<i>88,19</i>	<i>93,48</i>

Ayudantes Especialistas:

<i>% Antigüedad</i>	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Salario base	27,46	27,46	27,46	27,46	27,46	27,46	27,46	27,46
Domingos	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78
Festivos	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29
P. Pagas Extras	5,51	5,51	5,51	5,51	5,51	5,51	5,51	5,51
P. Beneficios	3,90	4,10	4,29	4,69	5,08	5,47	5,86	6,25
P. Convenio	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40
Antigüedad	0,00	1,95	3,90	7,81	11,71	15,62	19,52	23,42
Salario de 299 días	50,34	52,49	54,63	58,94	63,23	67,53	71,82	76,11
1/5 del sábado	10,60	11,05	11,50	12,41	13,31	14,22	15,12	16,02
<i>Salario día</i>	<i>60,94</i>	<i>63,54</i>	<i>66,13</i>	<i>71,35</i>	<i>76,54</i>	<i>81,75</i>	<i>86,94</i>	<i>92,13</i>

Según acuerdo de la Comisión paritaria la retribución de las categorías de especialistas, salmuerista, etiquetadora, y carretillero es la misma que la del ayudante especialista y la retribución de las categorías de oficial de balsa y/o depuración es la misma que la de oficial de segunda.

*Tablas de salario día en Jornadas de 8 horas de lunes a viernes
Fijo-Discontinuo desde el 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013*

Peón:

<i>% Antigüedad</i>	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Salario base	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66
Domingos	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64
Festivos	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
P.P. Pagas Extras	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35
P. Beneficios	3,79	3,98	4,17	4,55	4,93	5,31	5,69	6,06
P. Convenio	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02
Antigüedad	0,00	1,90	3,79	7,58	11,37	15,16	18,95	22,74
Salario de 299 días	49,71	51,80	53,88	58,05	62,22	66,39	70,56	74,72
1/5 del sábado	10,47	10,91	11,34	12,22	13,10	13,98	14,85	15,73
<i>Salario día</i>	<i>60,18</i>	<i>62,71</i>	<i>65,22</i>	<i>70,27</i>	<i>75,32</i>	<i>80,37</i>	<i>85,41</i>	<i>90,45</i>

Encargados de Equipos y Monitores, Boteros, Pesadores, Alimentadores de Máquinas Automáticas, Etc.

<i>% Antigüedad</i>	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Salario base	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66	26,66
Domingos	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64
Festivos	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
P. Pagas Extras	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35	5,35
P. Beneficios	3,79	3,98	4,17	4,55	4,93	5,31	5,69	6,06
P. Convenio	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02	8,02
Antigüedad	0,00	1,90	3,79	7,58	11,37	15,16	18,95	22,74
Salario de 299 días	49,71	51,80	53,88	58,05	62,22	66,39	70,56	74,72
1/5 del sábado	10,47	10,91	11,34	12,22	13,10	13,98	14,85	15,73
<i>Salario día</i>	<i>60,18</i>	<i>62,71</i>	<i>65,22</i>	<i>70,27</i>	<i>75,32</i>	<i>80,37</i>	<i>85,41</i>	<i>90,45</i>

En relación con el trabajo con incentivos en las faenas de deshueso y relleno de aceitunas a mano, se dan a conocer los baremos de precios correspondientes al periodo de tiempo que a continuación se indica:

Tablas desde el día 1 de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013

Deshueso manual.

<i>Manzanillas y similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Baremo Valor Kilo</i>	<i>Tamaño</i>	<i>Baremo Valor Kilo</i>
180/200	2,331	70/80	1,397
200/220	2,450	80/90	1,483
240/260	2,718	90/100	1,483
280/300	2,878	100/110	1,578
300/320	3,060	110/120	1,578
340/360	3,262	120/130	1,687
380/400	3,498	130/140	1,813
400/420	4,078	140/150	1,959
		150/160	2,039
		160/180	2,225
		180/200	2,331
		200/220	2,450

Relleno manual.

<i>Manzanilla y similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Tamaños</i>	<i>Valor plato 2 kg</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Valor plato 2 kg</i>
180/200	3,626	70/80	1,847
200/220	3,916	80/90	1,919
240/260	4,450	90/100	1,997
280/300	5,152	100/110	2,128
300/320	6,118	110/120	2,331
340/360	6,526	120/130	2,450
380/400	6,991	130/140	2,576
400/420	7,530	140/150	2,798
		150/160	2,968
		160/180	3,376
		180/200	3,626
		200/220	3,916

Baremo tarifa unificada relleno de pimienta.

<i>Manzanilla y similares</i>		<i>Gordal</i>	
<i>Valor plato</i>	<i>4,148</i>	<i>Valor P</i>	<i>2,184</i>
<i>Tamaños</i>	<i>Peso plato</i>	<i>Tamaños</i>	<i>Peso plato</i>
180/200	3,322	70/80	2,245
200/220	2,168	80/90	2,171
240/260	1,857	90/100	2,091
280/300	1,626	100/110	1,936
300/320	1,393	110/120	1,782
340/360	1,239	120/130	1,703
380/400	1,162	130/140	1,626
400/420	1,083	140/150	1,470
		150/160	1,393
		160/180	1,239
		180/200	1,161
		200/220	1,084

En los restantes baremos, no se han tenido en cuenta las deducciones reglamentarias para la seguridad social, que la Empresa deducirá de las presentes tarifas en las proporciones reglamentarias establecidas.

En relación con el trabajo con incentivos, en las faenas de relleno de aceitunas con especialidades distintas al pimienta, se dan a conocer los baremos de precios.

Relleno de especialidades.

<i>Tamaño de aceitunas por kilo</i>	<i>Rendimiento mínimo Kilo-fruto</i>	<i>Valor plato 2 kilos</i>	<i>Tamaño de aceitunas por kilo</i>	<i>Rendimiento mínimo Kilo-fruto</i>	<i>Valor plato 2 kilos</i>
	<i>Almendra Palmera</i>			<i>Almendra Palmera Mitad</i>	
180/200	66	1,483			
200/220	62	1,578	200/220	46	2,128
240/260	54	1,813	240/260	40	2,450
280/300	50	1,959	280/300	36	2,718
300/320	44	2,225	300/320	32	3,040
340/360	36	2,718	340/360	28	3,498

Tamaño de aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor plato 2 kilos	Tamaño de aceitunas por kilo	Rendimiento mínimo Kilo-fruto	Valor plato 2 kilos
Almendra Cortada			Pimiento y Almendra		
200/220	30	3,262	200/220	22	4,450
240/260	26	3,765	240/260	18	5,438
280/300	24	4,082	280/300	16	6,118
300/320	22	4,446	300/320	14	6,991
340/360	18	5,438	340/360	10	10,029
Alcaparras y Avellanas			Aceitunas, Almendras Tapón, Naranjas, Limón.		
200/220	32	3,060	200/220	24	4,079
240/260	30	3,262	240/260	20	4,895
280/300	28	3,498	280/300	18	5,439
300/320	26	3,765	300/320	16	6,118
340/360	22	4,450	340/360	12	8,158
Cebollitas Perlas			Anchoas		
200/220	32	3,060	200/220	26	3,765
240/260	28	3,498	240/260	22	4,450
280/300	26	3,765	280/300	20	4,895
300/320	24	4,079	300/320	18	5,439
340/360	20	4,895	340/360	14	6,991

Baremo tarifa unificada relleno de especialidades.

Tamaño	Peso del Plato	Almendra Palmera Mitad Ficha: 2,377 euros	Peso del Plato	Almendra Cortada Ficha: 3,663 euros.	Peso del Plato
200/220	1,554	2,284	2,191		
240/260	1,370	2,010	1,917		
280/300	1,233	1,826	1,727		
300/320	1,096	1,645	1,644		
340/360	0,913	1,369	1,370		

Tamaño	Peso del Plato	Almendra Palmera Mitad Ficha: 2,482 euros	Peso del Plato	Aceitunas, Almendra. Tapón, Naranja y Limón. Ficha: 4,800 euros.	Peso del Plato
200/220	2,192	1,652	2,303		
240/260	1,826	1,461	2,009		
280/300	1,644	1,369	1,836		
300/320	1,461	1,278	1,644		
340/360	1,070	1,096	1,278		

Tamaño	Peso del plato	Peso del plato
200/220	1,779	2,556
240/260	1,369	2,192
280/300	1,278	2,009
300/320	1,187	1,826
340/360	1,004	1,461

Anexo V

Tablas 1.º de enero de 2013, al 31 de diciembre de 2013.
Envasado de aceitunas en frasco de cristal

A continuación se fijan las tarifas correspondientes al periodo de tiempo antes indicado tomando como salario base el revisado según el art. N.º 40 y recogido en el anexo número I.

Tamaño	N.º aceitunas por frasco	Frasco de 67 C.C. A.I	Frasco Hora	Precio Unidad
<i>Manzanilla entera.</i>				
300/320	3X3+(1X2)	11	116	0,063
340/360	4X3	12	106	0,068
380/400	4X4	16	100	0,071
<i>Manz. Rell. de pimiento.</i>				
280/300	5X2	10	123	0,059
300/320	6X2	12	102	0,070
340/360	7X2	14	95	0,075
380/400	5X3	15	93	0,077
400/420	5X3	15	93	0,077

<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 67 C.C. A.1</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
<i>Frasco de 100 c.c. 3 1/2 cylinder a-2.</i>				
<i>Manzanilla entera</i>				
300/320	3X7	21	75	0,097
340/360	4X6	24	68	0,105
380/400	4X7	28	62	0,116
<i>Manz. Rell. de pimiento.</i>				
280/300	2X9	18	73	0,099
300/320	2X10	20	66	0,109
	2X11	22	61	0,118
	2X12	24	56	0,128
340/360	2X11	22	61	0,118
	2X12	24	56	0,128
	2X13	26	55	0,131
	3X9	27	51	0,143
<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 155 c.c. Cylinder a-3</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
<i>Manzanilla entera</i>				
200/220	2X11	22	64	0,112
240/260	3X8	24	59	0,121
280/300	4X8	32	49	0,148
300/320	4X8	32	49	0,148
340/360	4X9	36	44	0,164
<i>Manz. Rell. de pimiento.</i>				
200/220	2X11	22	59	0,121
240/260	2X12	24	55	0,131
	2X13	26	50	0,145
	2X14	28	47	0,153
280/300	2X13	26	51	0,143
	2X14	28	47	0,153
	2X15	30	44	0,164
	3X9	27	50	0,145
	3X10	30	45	0,158
	3X11	33	42	0,172
300/320	2X15	30	44	0,164
	2X16	32	42	0,172
	3X10	30	46	0,156
	3X10+(4X1)	34	40	0,180
340/360	3X12	36	38	0,188
<i>Gordal entera.</i>				
150/160	2X6	12	121	0,060
	2X7	14	104	0,069
	2X8	16	92	0,078
160/180	2X8	16	92	0,078
	2X9	18	83	0,087
200/220	2X10	20	74	0,098
<i>Rodajas de gordal, medias aceitunas.</i>				
100/110	3X8	24	36	0,200
110/120	3X8	24	36	0,200
120/130	3X9	27	34	0,214
130/140	4X8	32	28	0,259
140/150	4X8	32	28	0,259
<i>Frasco de 207 c.c Cylinder I-7.</i>				
<i>Manzanilla Entera.</i>				
200/220	4X8	32	52	0,141
240/260	4X8	32	50	0,145
280/300	4X9	36	39	0,184
300/320	5X9	45	35	0,206
<i>Manz. Relle. de Pimiento.</i>				
180/200	2X13	26	50	0,145
200/220	2X14	28	47	0,153
	2X15	30	44	0,164
	3X10	30	45	0,158
240/260	2X16	32	41	0,175
	2X17	34	39	0,184
	3X11	33	41	0,175
	3X10	30	40	0,180
	3X12	36	38	0,188
	3X13	39	35	0,206
	3X13	39	35	0,206
280/300	4X10	40	35	0,206
	3X12+(4X1)	40	34	0,214
	3X14	42	33	0,218
	3X15	45	31	0,232
300/320	4X12	48	29	0,249
340/360	4X11+(5X1)	49	29	0,249

Tamaño	N.º aceitunas por frasco	Gordal Entera	Frasco Hora	Precio Unidad
100/110	2X6	12	117	0,063
120/130	2X7	14	103	0,069
	2X8	16	90	0,079
130/140	2X8	16	91	0,079
	2X9	18	82	0,088
150/160	3X7	21	74	0,098
160/180	2X10	20	74	0,098
	3X8	24	66	0,109
<i>Frasco de 250 c.c 8 paragon a-4. Gordal Entera.</i>				
80/90	3X4	12	125	0,059
	2X6	12	119	0,061
90/100	2X7	14	102	0,070
100/110	3X5	15	103	0,069
	4X4	16	98	0,072
110/120	2X9	18	82	0,088
120/130	2X9	18	82	0,088
130/140	2X10	20	74	0,098
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
100/110	2X8	16	79	0,092
110/120	2X9	18	71	0,101
120/130	2X9	18	71	0,101
130/140	2X9	18	71	0,101
	2X10	20	65	0,111
140/150	2X10	20	65	0,111
	3X7	21	63	0,115
	2X11	22	59	0,121
160/180	3X7+(4X1)	25	54	0,134
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	5X6+2	32	41	0,175
240/260	5X7+1	36	38	0,188
280/300	6X7+2	44	36	0,200
300/320	7X7+6	55	33	0,218
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
180/200	4X7	28	50	0,145
	4X8	32	44	0,193
200/220	5X6	30	47	0,153
	4X7+(5X1)	33	42	0,172
	5X7	35	40	0,180
	6X6+1	37	39	0,184
240/260	5X8	40	35	0,206
	5X8+1	41	35	0,206
	5X8+(6X1)	46	31	0,232
	5X7+(6X1)	41	35	0,206
	5X9	45	32	0,225
	6X8	48	30	0,239
280/300	5X7+(6X1)	41	35	0,206
	5X8+(6X1)	46	31	0,232
	5X9+1	46	31	0,232
	5X10+1	51	28	0,259
	6X8	48	30	0,239
	6X9	54	27	0,267
300/320	5X9	45	32	0,225
	5X9+(6X1)	51	28	0,248
	6X8	48	30	0,239
	6X8+1	49	30	0,239
	6X7+(7X1)	49	30	0,239
	6X8+(7X1)	55	27	0,267
340/360	6X8+(7X1)	55	26	0,276
Tamaño	N.º aceitunas por frasco		Frasco Hora	Precio Unidad
Arbolito		<i>Manz. Relle. Pimiento y otras especialidad</i>	50	0,142
		<i>Frasco de 358 c.c 12 paragon I-12</i>		0,000
		<i>Gordal Entera</i>		0,000
80/90	3X6	18	84	0,087
	4X4+(3X1)	19	82	0,088
	4X5+1	21	75	0,097
90/100	4X4	16	97	0,074
	4X5+1	20	79	0,092
	4X4+(5X1)	21	75	0,097
	4X5+(3X1)	23	68	0,105
	4X6	24	66	0,109
100/110	5X5	25	66	0,109

<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>		<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
80/90	2x10	20	64	0,112
90/100	3x7	21	62	0,116
	2x9+(3x1)	21	61	0,118
	2x11	22	58	0,122
100/110	2x12	24	54	0,134
	2x10+(3x1)	23	56	0,128
	2x11+1	23	56	0,128
	2x12	24	54	0,134
	3x8	24	55	0,131
110/120	3x9	27	49	0,148
	4x7	28	48	0,151
130/140	4x8	32	42	0,172
	3x10	30	45	0,158
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	6x7+1	43	33	0,218
240/260	7x7+1	50	31	0,232
280/300	8x7+(6x1)	62	28	0,259
300/320	8x7+(6x1)	62	28	0,259
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
180/200	5x8+1	41	34	0,214
	5x8+2	42	34	0,214
	5x8+3	43	34	0,214
	5x9	45	31	0,232
	5x9+1	46	31	0,232
	6x8	48	30	0,239
	6x8+2	50	29	0,249
	5x10	50	28	0,259
	6x8+(5x1)	53	27	0,267
	6x9	54	26	0,276
240/260	6x9+1	55	26	0,276
	6x8+(6x1)	54	26	0,276
	6x8+(7x1)	55	26	0,276
	6x9+2	56	26	0,276
	6x9+(5x1)	59	24	0,299
	6x10	60	24	0,299
	6x10+(5x1)	65	22	0,327
	7x8+(5x1)	61	24	0,299
	7x8+(6x1)	62	23	0,314
	7x9	63	23	0,314
280/300	7x9+(6x1)	69	21	0,343
	7x10	70	21	0,343
	7x11	77	19	0,379
	8x10	80	19	0,379
	8x10+(1x7)	87	17	0,423
	8x11	88	17	0,423
<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 487 c.c Paragon L-16 a-5 Gordal Entera</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
70/80	4x5+(3x1)	23	68	0,105
	4x6	24	65	0,111
80/90	5x5	25	63	0,115
90/100	5x5+(3x1)	28	57	0,126
100/110	5x5+(4x1)	29	57	0,126
	5x6	30	54	0,134
	5x5+(6x1)	31	52	0,141
130/140	5x6+1	31	52	0,141
	6x6+2	38	45	0,158
<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>				
70/80	3x8	24	54	0,134
80/90	3x8+2	26	51	0,143
90/100	3x9	27	49	0,148
	3x8+(3x1)	27	49	0,148
	3x8	24	47	0,151
	3x9+2	29	46	0,156
	3x10	30	44	0,164
	4x8	32	42	0,172

<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 487 c.c Paragon L-16 a-5</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
100/110	5x6	30	45	0,158
	5x5+(4x1)	29	47	0,151
	3x10	30	44	0,164
	3x9+(4x1)	31	43	0,169
	4x8	32	42	0,172
	4x8+3	35	39	0,184
	4x9	36	38	0,188
	4x8+(5x1)	37	37	0,194
120/130	5x8	40	34	0,214
130/140	4x10	40	34	0,214
<i>Manzanilla Entera</i>				
200/220	7x8+2	58	22	0,327
240/260	8x8+3	67	20	0,361
280/300	9x8+3	75	19	0,379
<i>Manz. Relle. de Pimiento.</i>				
180/200	6x9+(6x1)	60	24	0,299
	7x8+(6x1)	62	23	0,314
	7x9	63	23	0,314
	6x9+(5x1)+4	63	23	0,314
	6x10+5	65	23	0,314
	6x9+(5x1)+7	66	23	0,314
	6x10+6	66	22	0,327
	7x8+(6x1)+6	68	22	0,327
	7x9+(6x1)	69	21	0,343
200/220	7x10	70	20	0,361
	7x9+8	71	21	0,343
	7x8+(7x1)+9	72	21	0,343
	7x9+(6x1)+3	72	20	0,361
	7x10+3	73	20	0,361
	7x9+(6x1)+5	74	20	0,361
	7x9+(6x1)+9	78	19	0,379
	7x11+2	79	18	0,400
240/260	7x10+(6x1)+11	87	18	0,400
	7x11+10	87	18	0,400
	8x9+(7x1)+11	90	17	0,423
	8x10+10	90	17	0,423
	8x10+(7x1)+6	93	16	0,450
280/300	8x11+(1x5)	93	16	0,450
<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 559 c.c 20 paragon L-20 Manz. Relle. de Pimiento</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
180/200	8x9+(5x1)	77	19	0,379
	8x9+(6x1)+2	80	18	0,400
	7x10+(6x1)+8	84	18	0,400
	8x9+(6x1)+8	86	18	0,400
	8x9+(7x1)+9	88	17	0,423
200/220	8x10+10	90	17	0,423
	8x10+(6x1)+7	93	16	0,450
	8x10+(6x1)+10	96	16	0,450
240/260	9x10+(7x1)+9	106	14	0,515
	9x10+(8x1)+9	107	14	0,515
<i>Gordal entera</i>				
70/80	6x5	30	53	0,139
	5x5+(4x1)+1	30	53	0,139
80/90	4x8	32	49	0,148
	6x6+2	38	43	0,169
90/100	6x5+(6x1)+1	36	46	0,156
	6x6	36	45	0,158
	5x8	40	40	0,180
100/110	6x6+2	38	44	0,164
	6x5+(4x1)	34	41	0,175
	5x8+1	41	40	0,180
<i>Gordal Rellena de Pimiento</i>				
60/70	4x7	30	45	0,158
70/80	4x8	32	41	0,175
80/90	4x8	32	42	0,172
	4x8+2	34	40	0,180
	4x8+(3x1)	35	38	0,188
	4x8+(5x1)	37	36	0,200

<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 559 c.c 20 paragon L-20</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
90/100	5x8	40	34	0,214
	4x10	40	34	0,214
	4x11	44	30	0,239
	5x8+(3x1)	43	32	0,225
100/110	5x9	45	30	0,239
110/120	5x9+(3x1)	48	29	0,249
	6x8+(4c1)	52	26	0,276
120/130	6c8+(5c1)	53	26	0,276
<i>Frasco de 9 Bucket Manzanilla Entera</i>				
240/260	2x8=16 1x7=7. 2x6=12.			
	1x5=5 40+8	48	35	0,206
300/320	2x9=18 2x8=16. 1x7=7.			
	1x6=6 47+3	50	31	0,232
<i>Manzanilla Rellena de Pimiento</i>				
240/260	2x8=16 2x7=14. 2x6=12.			
	1x5=5 47+3	50	28	0,259
300/320	2x9=18 2x8=16. 1x7=7.			
	2x6=12 53+5	58	25	0,288
<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 965 c.c A-6 Gordal Entera</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
60/70	5x7+6	41	23	0,314
70/80	5x8+(4x1)+8	52	21	0,343
80/90	5x8+(4x1)+8	52	19	0,379
90/100	5x9+(7x1)+10	62	17	0,423
100/110	5x9+(5x1)+12	62	17	0,423
<i>Gordal Rellena de Pimiento</i>				
60/70	6x7+(4x1)+4	50	21	0,343
70/80	6x7+(4x1)+4	50	19	0,379
80/90	7x8+(6x1)	61	17	0,423
90/100	7x9+(5x1)	68	16	0,450
100/110	8x9+(6x1)+4	82	14	0,515
110/120	8x9+(6x1)+11	89	13	0,555
<i>Manzanilla entera</i>				
180/200	8X12+(6X1)+45	147	12	0,600
200/220	8X13+(6X1)+43	153	11	0,655
240/260	8X13+(6X1)+61	171	10	0,719
280/300	9X14+(6X1)+45	177	9	0,802
<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>				
200/220	9X13+(9X1)+48	174	10	0,719
240/260	9X13+(9X1)+53	179	9	0,802
280/300	10X13+60	190	8	0,901
<i>Frasco de 350 c.c b-3 Gordal Entera</i>				
70/80	4X4	16	73	0,099
80/90	4X5	20	67	0,107
90/100	5X5	25	60	0,119
100/110	5X6	30	50	0,145
<i>Gordal. Relle. de Pimiento.</i>				
70/80	3X5	15	61	0,118
80/90	4X5	20	56	0,128
90/100	4X6	24	50	0,145
100/110	5X5	25	47	0,153
<i>Manz. Entera</i>				
200/220	8X5+(6X1)+2	48	27	0,267
240/260	9X5+(6X1)+3	54	24	0,299
280/300	9X6+5	59	22	0,327

<i>Tamaño</i>	<i>N.º aceitunas por frasco</i>	<i>Frasco de 965 c.c A-6</i>	<i>Frasco Hora</i>	<i>Precio Unidad</i>
		<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>		
200/220	9X6+8	62	25	0,288
240/260	8X7+9	65	22	0,327
280/300	9X7+9	72	20	0,361
300/320	9X7+9	72	20	0,361
		<i>Frasco de 16 Refrigerator</i>		
		<i>Manz. Entera</i>		
240/260	5X10+18	68	22	0,327
		<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>		
240/260	6X10+12	72	20	0,361
		<i>Gordal Entera</i>		
110/120	7X3+(4X1)+4	29	60	0,119
		<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>		
100/110	6X5	30	57	0,126
		<i>Frasco de 12 Refrigerator</i>		
		<i>Manz. Entera.</i>		
240/260	10X4+13	53	31	0,232
		<i>Manz. Relle. De Pimiento.</i>		
240/260	4X10+(12X1)+9	61	26	0,276
		<i>Gordal Entera.</i>		
110/120	7X2+(6X1)+3	23	70	0,102
		<i>Gordal. Relle. De Pimiento.</i>		
130/140	7X4+3	31	46	0,156
		<i>Frasco de 8 Refrigerator</i>		
		<i>Manz. Entera</i>		
300/320	4X9+11	47	34	0,214
		<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>		
280/300	6X8+4	44	35	0,206
		<i>Gordal Entera</i>		
160/180	(7X3)+(3X1)	24	54	0,134
		<i>Gordal. Relle. de Pimiento</i>		
130/140	5X4+1	21	66	0,109
		<i>Frasco de 5 Refrigerator</i>		
		<i>Manzanilla entera</i>		
300/320	8X3+4	28	49	0,148
		<i>Manz. Relle. de Pimiento</i>		
280/300	(6X4)+(1X5)	29	50	0,145
300/320	6X5	30	48	0,151
		<i>Gordal Entera</i>		
160/180	(5X2)+(4X1)+1	15	104	0,069
		<i>Gordal Relle. de Pimiento</i>		
200/220	3X6+5X1	23	60	0,119

4W-6155

Consejería de Fomento y Vivienda

Delegación Territorial en Sevilla

«Tras intentarse la notificación por correo certificado a Urbanizadora Rojas, S.L.U. (antes Ferro Grupo Inmobiliario, S.L.) y no poderse practicar, se procede mediante este acto, a notificar la siguiente comunicación, de fecha 14 de mayo de 2014, de la Delegación Territorial de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio de la Junta de Andalucía:

En relación con su promoción de viviendas protegidas (expte.: 41-PO-G-00-0035/09), sita en BPM-5, UE1 SEN 1 «Entrenúcleos» Dos Hermanas (Sevilla), le damos traslado de la solicitud de un adjudicatario de esa promoción, ante esta Delegación Territorial, sobre el archivo del expediente de visado, una vez ha quedado acreditado la comunicación a esa promotora de su voluntad de ejercer su derecho a la resolución del contrato de compraventa, motivada por el incumplimiento de los plazos para la obtención de la calificación definitiva de viviendas protegidas y consecuente entrega de las mismas, y habiendo justificado el solicitante la adjudicación de otra vivienda a la que podrá acceder de manera inmediata.

Previa acreditación de su identidad podrá comparecer el representante legal de esa promotora en las dependencias del Servicio de Vivienda, Sección de Vivienda Protegida, de la citada Delegación Territorial, sita en plaza de San Andrés, 2, Sevilla, para la notificación del texto íntegro y acceso al expediente administrativo.