

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Aceites y sus derivados.
Expediente: 41/01/0211/2018.
Fecha: 15 de enero de 2019.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Jaime García Abad.
Código: 41001535011982.

Visto el Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados, código 41001535011982, suscrito por la Patronal Aseogra y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (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 2/2015, de 23 de octubre, 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 4043/82, 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 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados, código 41001535011982, suscrito por la Patronal Aseogra y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2022.

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

En Sevilla a 15 de enero de 2019.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Artículo 1.º— *Concertación.*

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

Artículo 2.º— *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades Industriales, Cooperativas, Grupos sindicales de Colonización o sociedades Agrarias de transformación, dedicadas a la industria del aceite y sus derivados, con expresas exclusión de los Aderecedores, Almacenistas, Rellenadores, envasadores y exportadores de aceitunas.

Artículo 3.º— *Ámbito personal.*

Se incluye en este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas a que se refiere el art. 2 de este texto articulado, tanto fijos como fijos de trabajos discontinuos y eventuales, así como a todos aquellos trabajadores que fuesen contratados por las referidas empresas bajo cualquiera de las modalidades de contratación que en cada caso concreto permita la Legislación Vigente.

Quedan expresamente prohibidos y excluidos del ámbito personal del presente Convenio las personas que ejerzan actividades a las que hace referencia el artículo primero, apartado c) del número tres y el artículo segundo apartado uno letra a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º— *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá para Sevilla y su Provincia.

Artículo 5.º— *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio Colectivo de Trabajo, será de 5 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2018 y finalizando el día 31 de diciembre de 2022, excepto lo previsto en los preceptos en que expresamente se determine otra vigencia.

Se aprueba:

— Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 1,5% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.

— Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 1,5% a la tabla salarial que rige para el período 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

— Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 1,5% a la tabla salarial que rige para el período 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.

— Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 1,5% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.

— Una tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022. Dicha tabla es el resultado de incrementar el 1,5% a la tabla salarial que regía para el período 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Para los años 2020, 2021 y 2022 se establece una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Artículo 6.º— *Prorroga.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas. Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional.

Artículo 7.º— *Denuncia.*

Caso de mediar denuncia, la representación de los Trabajadores o la representación de los empresarios que promueva dicha denuncia, deberá hacerlo antes del 31 de octubre del año 2022, o en su caso, antes del 31 de octubre del año de la terminación de cualquiera de las prórrogas, por escrito dirigido a la otra parte en el que ha de constar muy claramente y como mínimo la representación que ostenta en el sector en la provincia de Sevilla y las materias objeto de negociación. De esta denuncia se enviará copia, a los solos efectos de registro, a la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Sevilla de la Junta de Andalucía.

Artículo 8.º— *Negociación.*

Las partes quedan obligadas, si se realiza la denuncia, a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio Colectivo con una antelación mínima de mes y medio a la fecha de vencimiento del Convenio vigente.

Artículo 9.º— *Absorción y compensación.*

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

A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, incluso la antigüedad de los trabajadores y de cada uno de ellos a los que afecte la adaptación, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, el trabajador continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 10.º— *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo integrada por un lado, en representación de la parte social por seis vocales en nombre y representación de U.G.T. y CC.OO. siendo la proporción de miembros de cada una de las Centrales Sindicales en función a su representación en la mesa negociadora de este Convenio y por otro lado, en representación de la parte económica, por seis vocales en nombre y representación de Aseogra.

La convocatoria de dicha Comisión Paritaria habrá de efectuarse como mínimo por tres vocales de cualquiera de las representaciones.

Los acuerdos en el seno de dicha Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros, necesitándose para ello la mayoría simple de cada una de las representaciones.

Artículo 11.º— *Vinculación a la totalidad.*

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

La anulación de alguno de sus artículos, bien por impugnación judicial o por cualquier otra causa, determinará que el convenio deja de tener aplicación, obligándose las partes a negociar un nuevo convenio colectivo.

Capítulo II *Retribuciones*

Artículo 12.º— *Retribuciones.*

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, se establece en el Anexo II la tabla de Salario Base, Participación en Beneficios, Prima de Convenio y Cómputo anual de estos conceptos, de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, se establece en el Anexo III la tabla de Salario Base, Participación en Beneficios, Prima de Convenio y Cómputo anual de estos conceptos, de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 1,5% la Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

Para los períodos comprendidos entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022, se confeccionará unas tablas de Salario Base, Participación en Beneficios, Prima de Convenio y Cómputo anual de estos conceptos, de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones serán el resultado de incrementar el 1,5% la Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, si bien, para estos años (2020, 2021 y 2022) se establece una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Los atrasos devengados de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se abonarán como máximo en el plazo de tres meses desde la firma de las correspondiente Tablas Salariales.

Artículo 13.º— *Prima de convenio (asistencia).*

Las cantidades que figuran en la tercera columna de la tabla salarial (anexo) por el concepto de prima de asistencia deberá ser abonada por las empresas y entidades a los trabajadores por día laborable y su importe será satisfecho diaria, semanal, quincenal o mensualmente según las modalidades de pagos establecidas en cada Empresa. Figurando en el recibo de salario en casillero aparte e independiente.

La prima de convenio, o también llamada de asistencia, establecida no computará para el cálculo del salario hora, ni para el cómputo del valor de la hora extraordinaria ni para las pagas ni gratificaciones oficiales, extraordinarias o voluntarias. En cambio dicha prima de asistencia si se pagará durante el período de vacaciones.

Si durante un período de un mes un trabajador no asistiese puntualmente al trabajo, perderá la prima de asistencia cuando dicha impuntualidad sea equivalente a tres al mes y la pérdida equivaldrá a la prima de asistencia de un día. Si la impuntualidad fuese de seis en un mismo mes, perderá la prima de asistencia durante dos días.

A todos los efectos, se considera impuntualidad la entrada al trabajo después de transcurridos cinco minutos de dicha jornada iniciada.

La falta injustificada de asistencia al trabajo supondrá la pérdida de la prima de asistencia ese día concreto, aparte de la pérdida del salario, pero si la falta de asistencia injustificada fuese de dos días en un mismo mes, entonces se perderá cuatro días de la prima de asistencia además de la pérdida de los dos salarios. Si la falta de asistencia fuese de cuatro en un mismo mes, entonces se perderá seis días de la prima de asistencia, además de los cuatro salarios.

Las faltas justificadas de asistencia al trabajo, supondrán la pérdida de la prima de asistencia correspondiente a ese día y en ningún caso se podrán computar a efectos de sanciones.

Los domingos y días de fiesta que se trabajen, la prima de asistencia será doble a excepción de aquellos en que por la naturaleza de la actividad o de la producción las empresas tengan establecidas otros sistemas de descanso durante la semana, en cuyos casos la prima se cobrará sin recargo de ningún tipo y como cualquier día laborable.

Como quiera que la prima de asistencia no se cobra ni por los domingos ni por los días de fiesta, sino exclusivamente por los días laborables, durante el período de vacaciones tampoco se cobrará por los domingos ni días festivos que se integren en dicho período de vacaciones.

Artículo 14.º— *Trabajos con incentivos.*

Las Empresas podrán establecer para toda clase de trabajos, sistemas de retribuciones con incentivos.

Capítulo III

Otras percepciones del personal

Artículo 15.º— *Gratificaciones extraordinarias.*

a) Gratificación de Navidad.— Consiste en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios. Se pagará como máximo el día 15 de diciembre de cada año.

El trabajador fijo que ingrese o que cese durante el año de vigencia del Convenio, el trabajador temporal, el eventual y el trabajador fijo de trabajos discontinuos, percibirán la presente paga en proporción al tiempo trabajado en la Empresa.

b) Gratificación de Verano.— Que sustituye a la antigua paga extraordinaria de Julio y que se pagará como máximo el día 15 de Julio de cada año. Se cuantifica igualmente en una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios.

Asimismo, el trabajador fijo que ingrese o cese durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el temporal, el eventual, y el fijo de trabajos discontinuos, la percibirán en proporción al tiempo trabajado.

c) Gratificación especial.— Se establece una gratificación especial para todos los trabajadores afectos a este Convenio, que se percibirá en el mes de marzo de cada año y que se devengará desde el 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo del año en el que se percibe, sin distinción de antigüedad, ni categoría profesional, para los períodos y en las cuantías que a continuación se detallan:

1.— En el mes de marzo de 2019, se abonará la cantidad de 408,88 € resultante del incremento del 1,5% sobre la gratificación especial del período comprendido entre el 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2018.

2.— En el mes de marzo de 2020, se abonará la cantidad de 415,01 € resultante del incremento del 1,5% sobre la gratificación especial del período comprendido entre el 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2019.

El importe de la gratificación especial a abonar en los meses de marzo de 2021, 2022 y 2023 será el resultado de incrementar en el 1,5 % la gratificación especial del período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año anterior. Se establece para estos para la gratificación especial a abonar en los meses de marzo de 2021, 2022 y 2023 una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida salarial acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

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

1.— Que la falta de asistencia en dichos períodos, no sean superiores a veinticinco días en cada uno de ellos.

2.— A los efectos anteriores no se computarán como falta de asistencia al trabajo las originadas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional, los permisos por maternidad, adopción y acogimiento, la intervención quirúrgica y el internamiento en un centro clínico, así como los descansos laborales remunerados previstos en la legislación vigente. Tampoco se computará como falta de asistencia a estos efectos de la presente paga especial el período de tiempo que el trabajador permanezca en baja por I.T. como consecuencia de una operación quirúrgica.

3.— El trabajador fijo que ingrese o cese durante el año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, fijo de trabajos discontinuos, el trabajador temporal y el eventual, percibirán estas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, siendo también proporcionales las exigencias de asistencias como consecuencia de la naturaleza jurídica de la relación laboral.

4.— Dada las características especiales de esta gratificación especial, no será absorbible.

Artículo 16.º— *Gratificación por continuidad.*

Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales.

Esta gratificación igualmente la recibirán aquellos trabajadores para los que se extinga la relación laboral con la empresa como consecuencia de la resolución firme de una invalidez permanente.

Artículo 17.º— *Auxilio por defunción.*

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.

Artículo 18.º— *Premio de natalidad.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán con independencia de la retribución que puedan percibir de la Seguridad Social, por el nacimiento de cada hijo/a las cantidades siguientes:

1.— Si el nacimiento tuviere lugar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, la cantidad de 166,58 euros.

2.— Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, la cantidad de 169,07 €.

3.— Si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022 o 31 de diciembre de 2022, el importe del premio de natalidad será el resultado de incrementar en el 1,5% el premio de natalidad vigente en el año anterior, si bien se establece para estos períodos (2021, 2022 y 2023) una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Artículo 19.º— *Dietas.*

En los viajes y desplazamientos que con motivo del trabajo efectúe el personal a una localidad distinta a su residencia, se abonará:

1.— Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018:

A).— 19,86 euros diarios cuando tenga que efectuar una de las dos comidas fuera de su domicilio.

B).— 36,91 euros diarios cuando tenga que realizar las dos comidas fuera de su domicilio.

C).— 69,38 euros diarios cuando se hagan las dos comidas y además se pernocte fuera de su domicilio.

2.— Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019:

A).— 20,15 euros diarios cuando tenga que efectuar una de las dos comidas fuera de su domicilio.

B).— 37,46 euros diarios cuando tenga que realizar las dos comidas fuera de su domicilio.

C).— 70,42 euros diarios cuando se hagan las dos comidas y además se pernocte fuera de su domicilio.

3.— Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2020, 2021 y 2022, las cantidades anteriores se incrementarán en el 1,5% sobre las establecidas en el año anterior, si bien se establece para estos períodos (2021, 2022 y 2023) una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Artículo 20.º— *Premio por matrimonio o parejas de hecho.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo, percibirán al contraer Matrimonio o constituir la unidad familiar como parejas de hecho, en este último caso acreditado con el Libro de Familia, una Gratificación de:

1.— Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, 274,74 euros.

2.— Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, 278,86 euros.

3.— Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2020, 2021 y 2021, el importe del premio por matrimonio o pareja de hecho será el resultado de incrementar en el 1,5% el establecido en el año anterior, si bien se establece para estos períodos (2021, 2022 y 2023) una cláusula de revisión en virtud de la cual, si el IPC a 31 de diciembre del año anterior supera el 2%, se sumará a la subida acordada del 1,5% la mitad de lo que exceda del indicado 2%.

Artículo 21.º— *Prestaciones complementarias por enfermedad.*

En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los trabajadores temporales y eventuales de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente Artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones Extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivos los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que le hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado.

En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

Capítulo IV

Jornada, horarios y descansos laborales

Artículo 22.º— *Jornada laboral.*

La jornada laboral que se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo es de 1.800 horas efectivas de trabajo al año.

Las empresas estarán obligadas a confeccionar un calendario laboral anual.

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

Siempre que la duración de la Jornada continuada exceda de 6 horas, se establecerá un descanso de 30 minutos, que asimismo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En el supuesto de no poder descansar, los tiempos anteriormente citados por motivos de producción, organización, etc., en todo caso ajeno a la voluntad de los trabajadores, éstos percibirán un suplemento salarial equivalente al 50% de una hora extraordinaria, por cada uno de estos períodos no descansados.

Cuando no pueda interrumpirse el trabajo durante las 24 horas del día por motivos de producción, se establecerán tres turnos diarios de trabajo de 8 horas cada uno, incluidos treinta minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a rotar en estos turnos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un cuarto turno (corretornos) con objeto de que la producción no pare. El cuarto turno (corretornos) incluye siempre el domingo como día laborable dentro de la jornada laboral. El acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores fijará el número de horas trabajadas, los trabajadores afectados y la compensación por trabajar en este cuarto turno. Los trabajadores tendrán derecho también, a rotar en este cuarto turno.

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

Los trabajadores que presten su trabajo a turnos, tendrán derecho al percibo del plus de turnicidad. La cuantía de este plus de turnicidad asciende al 15% del salario base más la antigüedad del trabajador.

Para modificar el sistema de rotación de los trabajadores que a la firma de este convenio estén cobrando o legalmente les corresponda cobrar plus de turnicidad tanto a título individual como colectivo, será necesario el acuerdo previo de los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, se respetarán los acuerdos adoptados a nivel de empresa con anterioridad a la firma de este Convenio en materia de trabajo a turnos y en materia de cuarto turno o corretornos.

Se establece un plus de nocturnidad que asciende al 15% del salario base para las horas de trabajo o fracción comprendidas entre las 22:00 horas de la noche y 6:00 horas de la mañana, si bien dicho complemento será incompatible con el percibo del plus de turnicidad, por lo que aquellos trabajadores que estén cobrando el plus de turnicidad no tendrán derecho al cobro del plus de nocturnidad regulado en este apartado.

Las empresas se reunirán con los representantes de los trabajadores que así lo soliciten a los efectos de buscar posibles acuerdos sobre la jornada intensiva en el período estival.

Artículo 22.º bis— *Distribución irregular de la jornada laboral.*

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 regula 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 nocturno, 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 23.º— *Horas extraordinarias.*

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

Dada las excepcionales características del Aceite y sus Derivados, así como de los plazos perentorios del suministro de mercancías que exigen tanto el mercado nacional como el mercado extranjero en cuanto a la fecha de cumplimiento de los embarques, facturaciones, cargas de bidones, cisternas y camiones, las empresas en dichos casos quedan facultadas a ampliar la jornada laboral de trabajo para todo o parte de su personal con los recargos correspondientes del 75% y con un máximo de 80 horas al año.

En las almazaras, extractoras de orujo, las refinerías y envasadoras donde la materia prima depende de los suministros difícilmente controlables procedentes del campo y además es fruto perecedero, ambas partes estiman de aplicación al Artículo 35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1.995 sobre el Estatuto de los Trabajadores, dada las necesidades de proceder a la elaboración o a la molturación en un corto plazo de días de las materias primas, durante todo el período de la campaña. En ningún caso los recargos serán inferiores al 75% sobre el valor de la hora ordinaria, y su realización en cualquiera de los casos será de forma voluntaria.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, ambas partes estiman que todas estas horas extraordinarias que se contemplan en los párrafos anteriores del presente Artículo, tendrán la consideración legal de horas extraordinarias coyunturales o estructurales.

Asimismo se acuerda por ambas partes expresamente dejar en plena libertad a los Representantes Legales de los Trabajadores en el seno de la Empresa y la Dirección de la misma para que en cada caso concreto acuerden y definan las horas extraordinarias diferentes a las enumeradas anteriormente, cuales son de la categoría de estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 24.º— *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año.

Los trabajadores fijos de plantilla, que ingresen por primera vez o cesen durante la vigencia del presente Convenio, así como los trabajadores Fijos de trabajos Discontinuos, los Temporales y eventuales tendrán derecho a unos días retribuidos de Vacaciones equivalentes a los pactados en el presente Convenio, en proporción a los días realmente trabajados con respecto al año.

Si durante el período vacacional incidiera algún día festivo, no domingo que alterará el trabajo efectivo del número de horas de trabajo pactada en el Artículo 22, quedará a opción de la empresa abonar las horas trabajadas que sean superior al número de horas fijadas en el repetido artículo 22, como horas extraordinarias o bien concederles el exceso de dichas horas como descanso si todavía no se hubiesen hecho efectivas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute. Los Representantes de los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a la información previa a su publicación del calendario genérico de vacaciones.

En vacaciones el trabajador nunca percibirá menos remuneración que cuando trabaja.

Artículo 24.º bis.— *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.

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 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma continuada en el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre correspondiendo a la empresa la concreción de la fijación de dicho período 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 15 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 período 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. Lo anteriormente establecido respecto al período disfrute de las vacaciones no es de aplicación ni a las extractoras ni a las empresas con doble actividad de extractora y refinería, ya que para estas empresas el disfrute de las vacaciones del mencionado personal no puede coincidir con el período de campaña de cada año.

El devengo de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos comenzara el 1 de enero y finalizara el 31 de diciembre del año anterior a su disfrute.

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.

Por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores se podrá establecer una forma de disfrute de las vacaciones de forma distinta a la regulada en el presente artículo.

El trabajador fijo discontinuo mientras se encuentre de vacaciones no podrá reclamar a la empresa por los días que le correspondería estar trabajando si no tuviese derecho a disfrute de vacaciones.

La empresa podrá formalizar contratos de sustitución del trabajador fijo discontinuo que se encuentre de vacaciones.

Artículo 25.º — *Permisos.*

1. 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. También será de cuatro días cuando el fallecimiento lo sea de la esposa, hijos o padres del trabajador.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio, comunión o bautizo de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los trabajadores que se encuentren trabajando en el cuarto turno o corretornos (dicho permiso lo es para el día del acontecimiento).

e) 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 por 100 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 texto refundido 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.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este 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, guarda con fines de 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 en virtud de acuerdo a que en su caso llegue con el empresario.

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

2 bis. En el caso de nacimiento 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 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

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, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.

4. 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 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, 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 de 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 (RCL 2011, 1845), Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. 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 para estos supuestos concretos se acuerde 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 estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

7. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

8. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

9. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

11. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 25.º bis.— *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 del texto refundido del estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 26.º — *Ropa de trabajo.*

Las empresas entregarán a sus trabajadores de las categorías profesionales de Obrero, Subalterno y personal de Laboratorio, las siguientes prendas de trabajo:

En verano: Pantalón, camisa y botas.

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

En ambos casos, podrá sustituirse la camisa y el pantalón por un mono, previo acuerdo con cada trabajador.

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

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

Los trabajadores fijos que ingresen en la empresa después de los meses acordados para la entrega de la ropa, recibirán esta en dicha fecha de ingreso. 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.

En lo no expuesto en este Artículo, será de aplicación la normativa de salud laboral.

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

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

Artículo 27.º— *Derechos sindicales.*

A los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa le serán de aplicación los derechos sindicales que se encuentran recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical.

Se podrá acumular en uno o varios delegados de personal o miembros de Comités de Empresa las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación siempre que se avise a la dirección de la empresa con una semana de antelación como mínimo.

Asimismo se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del período que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al período determinado.

En el caso de que exista más de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa, las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos.

La cuota sindical de los trabajadores que lo soliciten se descontará en la nómina de los trabajadores.

El número de horas de crédito a que como mínimo tiene derecho cada miembro de Comité de Empresa o Delegados de Personal son las que a continuación se detallan:

De 1 a 3 delegados:	16 horas.
De 5 miembros de comité:	16 horas.
De 9 miembros de comité:	20 horas.
De 13 miembros de comité:	30 horas.
De 17 miembros en adelante:	35 horas.

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

Artículo 28.º— *Jubilación.*

En el supuesto que durante la vigencia del presente convenio colectivo se modificara la legislación de forma que se permita en el convenio colectivo regula la extinción del contrato de trabajo por alcanzar el trabajador la edad ordinaria de jubilación, ambas partes se comprometen a introducir en el convenio colectivo los artículos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, facultándose a la comisión paritaria para que, el supuesto que la derogación anteriormente indicada tenga lugar y la legislación lo permita puedan acordar dicha regulación así como su inclusión en el presente texto articulado

Artículo 29.º— *Plus de antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 2018, el plus de antigüedad se devengará para todos los trabajadores a razón de dos trienios y dos quinquenios, abonados con un valor del 5% el trienio y del 10% el quinquenio sobre el salario base con un límite máximo del 30% del salario base.

Para el reconocimiento de cada trienio de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán haber prestado 1.095 días de trabajo efectivo y para cada quinquenio 1.825 días efectivos de trabajo, en todos los casos en la misma empresa.

Artículo 30.º— *Empleo.*

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

Artículo 31.º— *Trabajadores fijos de trabajos discontinuos.*

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 del Aceite y sus Derivados 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/as 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 categoría, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio. Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones.

Sin embargo el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa, no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social de la otra empresa.

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

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

Artículo 32.º— *Escalafones.*

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

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

- a) Su nombre y sus dos apellidos.
- b) Su fecha de nacimiento.
- c) Su fecha de ingreso en la empresa.
- d) Su número de orden en la última especialidad laboral a la cual este adscrito.

Artículo 33.º— *Formalidades procesales y obligatorias.*

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo desde día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes.

Durante todo el mes de diciembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la Empresa cualquier anomalía que le afecte o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto.

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

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

Artículo 34.º— *Movimiento de escalafones.*

Cuando la sección de una especialidad dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra especialidad que no se encuentre trabajando, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados como también los no llamados por no corresponderle la llamada al ser menos antiguo en la empresa, mantenga todos sus derechos dentro de su especialidad escalafonada. Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en maquinas que no sean totalmente automáticas.

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

En estos supuestos sólo se podrá destinar trabajadores a otras labores de la actividad de la empresa, cuando no haya actividad en su puesto habitual de trabajo exceptuando a los profesionales de oficio.

Artículo 35.º— *Trabajadores eventuales y temporales.*

Son trabajadores eventuales aquellos que vienen definidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su Artículo 15.1.b), que son contratados para ciertos períodos de tiempo determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes en la empresa.

Son trabajadores temporales aquellos trabajadores que no están vinculados a la empresa con un contrato de trabajo fijo o fijo de trabajos discontinuos.

Excepción hecha a los profesionales de oficio y los cerradores en maquinas que no sean totalmente automáticas, queda totalmente prohibido contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos.

Para la admisión del personal que se efectúe, se establece un período de prueba conforme se establece el art. 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que hayan tenido con anterioridad un contrato temporal o eventual, podrán ser transformados sus contratos en indefinidos, tanto en la modalidad de fijo indefinido ordinario como fijo discontinuo. De este modo las entidades que los transformen podrán acogerse a las ayudas que conceda la Junta de Andalucía, conforme a la Orden de 21 de julio de 2005 u otra normativa posterior.

Artículo 36.º— *Seguridad y salud laboral.*

En cuanto a la seguridad y salud laboral en la empresa, se estará a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre y Normas de desarrollo.

Artículo 37.º— *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos. complemento de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

a) En cuanto a las sustancias y residuos considerados como penosos, tóxicos y peligrosos, se estará a la Legislación Vigente al respecto.

b) Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, entre otros recogidos por la legislación vigente al respecto y que puedan ser utilizados en estas industrias:

1.— Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano y las extractoras de orujo al hexano.

2.— Los molineros transformadores de turtos de harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo se realice en dependencias distintas al cuerpo central de las instalaciones.

3.— Los realizados en el interior de los locales de las refinerías donde se utiliza el hexano para la limpieza de los filtros y disolventización de las tierras decolorantes.

4.— Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados.

5.— Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de hexano u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

6.— Los fogoneros que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

Los trabajadores que realicen los trabajos arriba listados u otros trabajos con productos regulados por la legislación vigente al respecto de manera habitual, tendrán derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad en su integridad. Los trabajadores que desempeñen circunstancialmente los trabajos arriba listados tendrán derecho al percibo de este plus de manera proporcional al tiempo que invierta en realizar esos trabajos.

Los trabajadores que realicen trabajos excepcionalmente trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento consistente en el 10% de su salario base.

Artículo 38.º— *Reconocimientos médicos.*

En cuanto a los reconocimientos médicos se estará a lo que legisle la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cada momento, siendo de cuenta de las empresas los gastos que se motiven sobre dichos reconocimientos médicos.

Capítulo VI

Condiciones de trabajo y estructura profesional

Artículo 39.º— *Clasificación profesional.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas que se enumeran si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una especialidad profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se asigna en este convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada especialidad, pues todo trabajador al servicio de las empresas, afectadas por este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordene su superior, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

1.— Grupos profesionales.

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

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

2.— Especialidades profesionales.

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

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 Técnicos y Peritos.
- b) Maestros Industriales.
- c) Ayudante Técnico Sanitario.
- d) Maestros de Primera Enseñanza.
- e) Graduados Sociales.
- f) Asistentes Sociales.

3. Técnicos no titulados:

- a) Contra maestres o Jefes de Taller.
- b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).
- c) Auxiliares de Laboratorio.
- d) Aspirantes de Laboratorio de 16 y 17 años.

B). Empleados: Este Grupo consta de cuatro subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes especialidades profesionales:

1. Administrativos:
 - a) Jefe de Primera.
 - b) Jefe de Segunda.
 - c) Oficial de Primera.
 - d) Oficial de Segunda.
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante de 16 y 17 años.
2. Personal Mercantil:
 - a) Viajante.
 - b) Corredor de plaza.
 - c) Dependiente.
3. Técnicos de Oficina:
 - a) Delineante Proyectista.
 - b) Delineante.
 - c) Calcador.
4. Subalternos. Este Grupo comprende las siguientes especialidades:
 - a) Encargado General.
 - b) Encargado de Sección.
 - c) Listero.
 - d) Conserje.
 - e) Ordenanza.
 - f) Capataz de peones.
 - g) Basculero y pesador.
 - h) Guarda jurado.
 - i) Guarda sereno.
 - j) Cobrador.
 - k) Portero.
 - l) Encargado de almacén o bodega.
 - m) Encargado de faenas de aceite.
 - n) Telefonista.
 - ñ) Botones de 16 y 17 años.
 - o) Personal de limpieza.

C) Personal Obrero. 1. Profesionales de Oficios Que comprende a su vez las siguientes especialidades:

1. Profesionales de Oficios Que comprende a su vez las siguientes especialidades:
 - a) Maestro.
 - b) Oficial de primera.
 - c) Oficial de segunda.
 - d) Oficial de tercera.
 - e) Ayudante especialista.
 - f) Peón ayudante de fabrica.
 - g) Peón.
 - h) Operarios.
2. Aprendices:
 - a) De primero y segundo año.
 - b) De tercero y cuarto año.
3. Pinches:
 - a) De 16 y 17 años.

DEFINICIÓN DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Grupo A. Personal técnico

1. Técnico con título superior.

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

2. Técnicos con título de grado medio.

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

- a) Ingenieros y Peritos.— Se incluyen en esta 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.

d) Maestro de primera enseñanza.— Se incluyen en esta especialidad los que poseyendo el título correspondiente expedido por una escuela normal de Magisterio, tienen a su cargo la pertinente misión educadora y de la enseñanza de los trabajadores y familiares autorizados para concurrir a los cursos o clases que las empresas organicen.

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

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

3. Técnicos no titulados.

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

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

Se incluyen en esta especialidad los maestros refinadores de aceite, los maestros jaboneros y los maestros

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

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

d) Aspirante de Laboratorio.— Son aquellos trabajadores de 16 y 17 años que ingresan en el laboratorio para iniciarse en los trabajos de análisis que en los mismos se efectúan. Cumplidos los 18 años pasaran automáticamente a la especialidad de auxiliar de laboratorio.

Grupo B. Empleados

1. Administrativos.

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

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

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

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

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

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

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

f) Aspirantes.— Son los empleados de 16 y de 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los Auxiliares Administrativos. Al cumplirse los 18 años pasaran automáticamente a la 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 que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

c) Dependiente.— Es el empleado mayor de 18 años encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le esta confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

3. Técnicos de oficina.

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

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

b) Delineante.— Es el empleado Técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, calculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

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

Grupo C. Subalternos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo D. Obreros

a) Profesionales de Oficio.

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

En este grupo estarán incluidas entre otras especialidades, las siguientes: Los Maestros de Almazaras, de margarinas y grasas comestibles, de manipuladoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilería de glicerina, de hidrogenadoras de estearinas, de grasas industriales, de salsa mahonesa, winterizadores, y los de jabones en industrias cuya caldera tenga una capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades si bien podrán ser desempeñados estos puestos por Oficial primera como auxiliar del maestro. En estas empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial primera como auxiliar del maestro.

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

Se consideran comprendidos en este grupo las siguientes especialidades:

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

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

Oficial de Segunda.— Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial primera. Se incluyen en este grupo entre otros, conductor de vehículo con carnet de segunda, el auxiliar de los extractoristas de orujo, el neutralizador en la refinería, el aparatista en las desdobladoras, los manipuladores de prensa con temperatura en estearina, los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y manipuladores de extratificadores de masas.

Oficial de Tercera.— Es el que, habiendo realizado un aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial. Se incluyen en este Grupo: El decolorador en la refinería, los manipuladores de prensa, secadores o estufas en la industria del jabón, y los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazaras, los Conductores de Carretillas, y los manipuladores de viscolizadoras, y los tapadores con maquinas.

Las especialidades 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 diferentes especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de las especialidades se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la Industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales Primera, Segunda y Tercera.

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

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

Están incluidos en esta especialidad, entre otros: los llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto, los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los llenadores y tapadores de la industria de salsa mahonesa, los tapadores sin maquina, los fogueiros en los secadores de orujo; los troqueladores. Marcadores de bloques y manipuladores de cortadora y batidora en las industrias del jabón; ayudante de fogueiros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras, el ayudante de los manipuladores en la hifrogenadora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molino de termobatidora y lavadora de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas; los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelonadoras; los de vitrutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras de salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el ayudante del chofer y el carrero.

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

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

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

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

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

g) **Operarios.**— Son los trabajadores mayores de 18 años que realizan faenas de carácter general no comprendidas entre las que se especifican para la categoría profesional de Oficiales y Especialistas.

Grupo D) Obreros en planta de envasado.

a) **Oficial Primera.** Es el trabajador que dominando uno de los oficios propios dentro de la planta de envasado, lo practica con tal grado de perfeccionamiento que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se incluirán en esta especialidad el responsable de bodega y filtración.

b) **Oficial Segunda.** Sus funciones serán manejo de maquinas de la línea de producción asignada, verificando el correcto funcionamiento y producción de las mismas, realizando las tareas de ajuste necesarias, asegurando los cambios de productos y lotes indicados en la línea de producción a la que este asignado todo ello conforme la orden de producción establecida y bajo la supervisión del encargado y/o oficial primera.

Este operario estará cualificado para realizar esta misión en las diferentes maquinas que forman las líneas de producción y en las que pueda estar asignado indiferentemente, realizando funciones de coordinación del equipo humano que componen la línea de producción así como proponer posibles medidas de mejoras para la optimización de la producción.

Se incluyen en esta especialidad al carretillero de productos terminados.

c) **Oficial Tercera** Sus funciones son manejo de las maquinas de la línea de producción asignada, verificando el correcto funcionamiento y producción de las mismas, todo ello conforme a la orden de producción establecida, y bajo la supervisión del encargado y/o oficial primera y/o oficial segunda.

d) **Ayudante Especialista.** Son los que, con un período de prácticas en la planta de envasado, realizan funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización.

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

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores de cada empresa con planta de envasado del sector se reunirán para valorar las funciones específicas de los diferentes puestos de trabajo de la planta para determinar en qué especialidad profesional deban de estar clasificada, con arreglo a la mayor o menor dificultad del puesto o de la máquina concreta. En caso de no haber acuerdo, las partes se obligan a darle traslado de las desavenencias a la Comisión Paritaria

Capítulo VII

Promoción de los trabajadores

Artículo 40.º— *Ascensos.*

Los ascensos de especialidad se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

Grupo A.— Técnicos. Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la empresa.

Grupo B.— Empleados.

Personal Administrativo. Los jefes de primera serán designados libremente por la empresa. Las vacantes de jefes de segunda, oficial de primera y oficial de segunda, serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Las de jefes de segunda, en dos turnos:

1.— Concurso oposición entre oficiales de primera y segunda.

2.— Por libre designación de la empresa.

b) Las de oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador que no hubiere ascendido por el transcurso de 10 años ininterrumpidos en la especialidad, pasará a percibir la retribución correspondiente a oficial de segunda. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior especialidad.

Grupo C.— *Subalternos.*

El conserje será nombrado libremente por la empresa entre los porteros y ordenanzas. Las plazas de estas dos últimas especialidades se proveerán por la empresa con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de las empresas, que deberán tener en cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo.

Grupo D.— *Obreros.* En las vacantes de oficiales de primera, segunda y tercera, se les dará prioridad de elección del puesto de trabajo a cubrir a los oficiales primera, segunda y tercera de la misma sección que tengan las empresas.

Las vacantes de ayudantes especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los peones ayudantes de fabricación de la misma sección.

Las vacantes de peones ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los peones que lo soliciten y por riguroso orden de antigüedad de entre los de la misma sección.

Los encargados de equipo serán designados libremente por la empresa.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar de especialidad tendrán necesariamente que ser de carácter eminentemente práctica y referidas a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar. Estas pruebas eminentemente prácticas no sobrepasarán los seis meses.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41.º— *Faltas y sanciones.*

Faltas:

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

Graduación de las faltas.

1. Se consideraran faltas leves:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.

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

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve 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.

d) Los descuidos leves en la conservación del material.

e) Faltas de aseo y limpieza personal.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

g) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

2. Se consideran faltas graves.

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.

b) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.

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

La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.

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

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

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

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

- h) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- i) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerará reincidencia en faltas leves, las cometidas como mínimo 3 veces en el trimestre.

3. Se considera faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuidad y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento y violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidente grave.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimientos en caso de huelga.
- l) El acoso sexual.
- m) Las derivadas de las causas c) e) g) y h).
- n) Las reincidencias en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

1.— Las Sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.
- b) Por falta grave Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años, traslado forzoso a otra localidad, despido disciplinario.

2.— Toda Sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

3.— Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de un mes para las faltas leves de tres meses para las graves y muy graves.

Disposición adicional primera.

La parte social representada por U.G.T. y por CC. OO. y la parte empresarial representada por Aseogra, asumen el compromiso de reunirse en comisión negociadora caso de ser convocada por alguna de las partes con la finalidad de analizar la situación del sector en el supuesto que tuviese lugar una desviación desproporcionada de la inflación del país.

En este supuesto, la comisión negociadora podrá acordar, caso de haber consenso de ambas partes y así lo acuerden, las modificaciones que estimen oportunas.

Disposición adicional segunda.

Por parte del Sindicato CCOO y UGT se comprometen a no impugnar el Convenio Colectivo del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Sevilla ni en la materia de antigüedad ni en la de ningún otro articulado o concepto.

La anulación de alguno de sus artículos, bien por impugnación judicial o por cualquier otra causa, determinará que el convenio deja de tener aplicación, obligándose las partes a negociar un nuevo convenio colectivo.

Disposición transitoria.

Dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 30 del convenio colectivo y con la finalidad que a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo todos los trabajadores tengan el mismo tope y forma de devengo de la antigüedad según se regula en el artículo 29, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este convenio que pasara a ser disfrutado a título individual, a que parte del porcentaje de antigüedad devengado conforme al sistema de cálculo que existía en el convenio colectivo anterior se mantenga como un complemento personal no compensable, e igualmente, en los casos y forma que se indican a continuación, parte del porcentaje de antigüedad devengado según el sistema de cálculo que existía en el convenio colectivo anterior se mantenga. En los casos en los que, según lo anterior, el porcentaje de antigüedad sea inferior al límite máximo del 30% del salario base, la antigüedad continuará devengándose, si bien este devengo sólo se realizará en la forma pactada en el artículo 29 del presente convenio colectivo para todos los trabajadores y hasta el límite máximo del 30% del salario base indicado en dicho precepto para todos los trabajadores.

Lo anterior será de aplicación utilizando los siguientes criterios:

1. Los trabajadores que conforme a la fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, hayan alcanzado el 60% del salario base, el 30% de esa antigüedad pasará a un complemento personal no compensable y el 30% a plus de antigüedad.
2. Los trabajadores que conforme a la fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo hayan alcanzado el 50% del salario base, el 20% de ese plus de antigüedad pasará a un complemento personal no compensable y el 30% a plus de antigüedad.
3. Los trabajadores que conforme a la fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo hayan alcanzado el 40% del salario base, el 20% de esa antigüedad pasará a un complemento personal no compensable, tendrán reconocida un 20% de plus de antigüedad y una expectativa de devengar un 10% más hasta un límite máximo del 30% del salario base de plus de antigüedad.

El tiempo trabajado que exceda del último quinquenio devengado conforme al sistema de devengo de la antigüedad del convenio anterior, se tendrá en cuenta para el devengo porcentaje de antigüedad conforme al artículo 29 del presente convenio colectivo.

El 20% del complemento personal se establece en compensación a la supresión del porcentaje y fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la vigencia del presente convenio colectivo, así como al mayor tiempo trabajado para el devengo de la antigüedad reconocida del 20%.

4. Los trabajadores que conforme a la fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo hayan alcanzado el 30% del salario base, el 20% de ese plus de antigüedad pasará a un complemento no compensable, tendrán reconocida un 10% de antigüedad y una expectativa de devengar un 20% más hasta un límite máximo del 30% del salario base de plus de antigüedad.

El tiempo trabajado que exceda del último quinquenio devengado conforme al sistema de devengo de la antigüedad del convenio anterior, se tendrá en cuenta para el devengo porcentaje de antigüedad conforme al artículo 29 del presente convenio colectivo.

El 20% del complemento personal se establece en compensación a la supresión del porcentaje y fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la vigencia del presente convenio colectivo, así como al mayor tiempo trabajado para el devengo de la antigüedad reconocida del 10%.

5. Los trabajadores que conforme a la fórmula de devengo de la antigüedad existente con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo no hayan alcanzado el 30% del salario base, el tiempo trabajado que exceda del último quinquenio devengado conforme al sistema de devengo de la antigüedad del convenio anterior, se tendrá en cuenta para el devengo del porcentaje de antigüedad conforme al artículo 29 del presente convenio colectivo.

6. Las cantidades pactadas en los párrafos anteriores de la presente Disposición Transitoria serán devengadas a partir del 1 de enero de 2018 sin que tenga efecto retroactivo.

7. Al complemento personal regulado en los párrafos anteriores de la presente Disposición Transitoria se le aplicará la subida salarial pactada en el presente convenio colectivo.

8. Las cantidades que las empresas tengan que abonar como consecuencia de presente acuerdo deberán hacerse efectivas antes del 10 de marzo de 2019.

9. El complemento personal regulado en los párrafos anteriores de la presente Disposición Transitoria será tenido en cuenta para el cálculo de las pagas extras, participación en beneficio, turnicidad y horas extras.

Disposición final 1.ª

Todos los conceptos remunerativos pactados en el presente Convenio Colectivo para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 y 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 tendrán carácter retroactivo al uno de enero de 2018, 1 de enero de 2019 y 1 de enero de 2020, 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2022 respectivamente.

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

Disposición final 2.ª Cláusula de inaplicación salarial.

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

Disposición final 3.ª 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. Los principios que inspiran su aplicación son:

— Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

— Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

— Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

— Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.

— En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Disposición final 4.ª Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector de aceites y sus derivados en la provincia de Sevilla.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RO 39/1997 sobre servicios de prevención.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberán contar con los medios y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación necesaria al respecto. La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

Disposición final 5.ª Formación y cualificación profesional.

Las organizaciones signatarias del presente Convenio consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del Sector de la Industria del Aceite y sus derivados en la Provincia de Sevilla, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se establece como objetivos principales en materia de formación:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo con eficacia, seguridad y a las exigencias tecnológicas.
- Un mejor desarrollo profesional para facilitar expectativas de promoción profesional, reconversión y empleabilidad en las distintas actividades de la empresa.
- La capacitación profesional, el reciclaje, la actualización y homologación de las certificaciones y acreditativas y cualificaciones necesarias para el desarrollo del trabajo.
- El fomento de la formación de los trabajadores/as y la mejora de la competitividad y la viabilidad futura de la empresa.

Con dicha finalidad, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo promoverán la puesta en marcha de planes de formación que estarán directamente relacionados con las actividades productivas de la misma, para facilitar el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad.

Anexo I

MODELO DE COMUNICACIÓN DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA CONFORME ESTABLECE EL ARTÍCULO 22 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 22 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.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo sustituye y deja sin efecto el formalizado entre Aseogra y la Central Sindical CC.OO. sobre la antigüedad del día 12 de febrero de 2018.