



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo 2024-2025”, con número de convenio colectivo 45000425011989, suscrito por la parte empresarial por las Asociaciones Provinciales de FEDETO, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo definitivamente el día 1 de julio de 2024 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio (“DOCM” del 28 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (“DOCM” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.  
Toledo, 4 de julio de 2024.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

### CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

#### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Industrias del Aceite y sus Derivados y por las centrales sindicales Unión Sindical Obrera, Comisiones Obreras y Unión General de trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y personas trabajadoras dedicadas a las siguientes actividades:

Almazaras; molturadoras de semillas oleaginosas; extractoras; fábricas de jabón; refinerías; desdobladoras; grasas comestibles; grasas industriales; hidrogenadoras; oleinas, estealinas y ácidos grasos; destilados; destilerías de glicerina; almacenes o delegaciones de aceite; grasas, jabones o detergentes; estaciones de descarga de aceite a granel; envasadores de aceite; exportadores de aceite; importadores de semillas y productos oleaginosos; aderezadores de aceitunas; almacenistas de aceitunas; envasadores de aceituna; exportadores de aceituna; minoristas exclusivos de aceite y jabones.

En todos los convenios Colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

##### 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

##### 3. ÁMBITO PERSONAL

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

##### 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025. Su aplicación será efectiva al mes siguiente de la fecha de firma.



Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

#### **5. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### **6. GARANTÍAS PERSONALES.**

Las Empresas respetaran las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **7. PRINCIPIOS GENERALES.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informadas previamente de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

#### **8. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES.**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) d) y f), la persona trabajadora que resultase perjudicada, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a su año y con un máximo de 12 mensualidades.

#### **9. RENDIMIENTOS.**

Corresponde a la dirección de la empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla una persona operaria media entregada su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

### **CAPÍTULO III. CONTRATACION Y EMPLEO**

#### **10. PRINCIPIOS GENERALES.**

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección los comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informadas, con la máxima antelación posible de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

En aquellas empresas en que por primera vez se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de quince días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a las representantes elegidas.

c) Ser informadas previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.



En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con la representación de las personas trabajadoras.

d) Ser informadas previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de una representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

#### **11. PERIODO DE PRUEBA.**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos titulados: 6 meses.

Técnicos no titulados: 2 meses.

Empleadas: 2 meses.

Profesionales de oficio: 1 mes.

Resto de personal obrero: 20 días.

#### **12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación del personal se ajustará a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, entre otras:

- a) Fijo o indefinido.
- b) Contratos formativos
- c) Temporal.
- d) Fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido o temporal.

##### **a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.**

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

##### **b) CONTRATOS FORMATIVOS.**

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el ET.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 85% el primer año, al 90% el segundo año respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las



funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las reglas establecidas en el ET.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo serán las correspondientes al 85% durante el primer año y al 100% durante el segundo de los salarios convenio de la profesión en práctica

### c) CONTRATO TEMPORAL.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.



El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## F) FIJOS DISCONTINUOS

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del ET.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratos, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

## 13. PASE DE CONTRATOS EVENTUALES A CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## 14. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En relación con los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal se estará a la legislación vigente en cada momento.

La comisión negociadora del convenio colectivo considera de interés general el control de la temporalidad en la contratación por lo que la utilización de estos contratos debe ser de forma puntual, y para cubrir situaciones ocasionales como sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, realización de inventarios y/o preparación de balances.



Las empresas darán a conocer a las personas representantes de las personas trabajadoras tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales del personal afectado en el plazo máximo de diez días, a fin de que puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

## **15. CESES.**

### **a) FINIQUITOS:**

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y personas trabajadoras deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo II del presente convenio colectivo.

### **b) BAJAS VOLUNTARIAS:**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso, para las personas trabajadoras con contrato superior a 1 año y de tres días para aquellos trabajadores con contrato inferior a 1 año. Por decisión del trabajador el escrito de comunicación del cese se ajustará al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo y será facilitado a los trabajadores por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro del resto del personal.

### **c) DESPIDOS OBJETIVOS.**

Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras, a la vez que del trabajador/a afectado/a, pudiendo realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como, emitir el informe que corresponda.

### **d) JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

### **e) JUBILACIÓN PARCIAL.**

Siempre que la persona trabajadora solicite la jubilación parcial, será de obligado cumplimiento por parte del empresario/a realizar las gestiones oportunas para efectuar el contrato de relevo, según establece la legislación vigente en esta materia. El relevista, a la terminación del contrato de relevo tendrá preferencia en el caso de una nueva contratación.

## **CAPÍTULO IV. CLASIFICACION, PROMOCION, MOVILIDAD**

### **16. CLASIFICACION PROFESIONAL.**

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo si incluirán en alguno de los siguientes grupos y categorías profesionales:

- TECNICOS.
- EMPLEADOS.

#### **1. TECNICOS/AS**

a) DIRECTOR/A TÉCNICO. Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.

b) TECNICOS. Son quienes poseyendo un título profesional realizan en la Empresa funciones propias del mismo.

c) TECNICOS NO TITULADOS. Comprende a las personas trabajadoras que, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal Técnico Titulado.

d) AUXILIAR DE LABORATORIO. Son quienes realizan labores 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.

e) JEFE/A ADMINISTRATIVO/A de 1ª. Son los/as empleados/as, provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la Empresa de varias Secciones o Negociados.



f) JEFE/A ADMINISTRATIVO/A de 2ª. Son los/las que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de trabajos de una Sección o Negociado determinado.

Tendrán la categoría de Jefa/e de primera, Inspectores/as de sucursales y Jefe/as de Contabilidad.

g) OFICIALES ADMINISTRATIVOS. Son los/las que, a las inmediatas órdenes de los jefe/as de primera o de segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros 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 categoría, a título enunciativo, los/as corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleada/os de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc., Cajera/os de cobros y pagos sin firma ni fianza; Encargados de estudiar costos de producción y venta y Encargados de secciones de transporte de mercancías.

h) AUXILIARES ADMINISTRATIVOS. Son los/as empleados/as mayores de dieciocho años que con la capacidad necesaria colaboran con los Oficiales en trabajos de menor importancia.

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

j) DELINEANTE. Es el/la empleado/a técnico/a capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o de estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

## 2. EMPLEADOS/AS

a) ENCARGADO/A GENERAL. Es la persona 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) ENCARGADOS/AS DE SECCIÓN. Son aquellos/as que, a las órdenes del encargada/o 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 categoría, entre otros, el Encargada/o de almacén o bodega, el Encargada/o de faenas de aceite, de suministros y el de despachos en puertos y estaciones, y los Encargada/os de Secciones de Boteras y Relleno. En estos almacenes no será necesario que haya un Encargada/o 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) CONSERJE. Tendrán esta categoría los/las que, al frente de Ordenanzas, Porteros/as, personal de limpieza, etc., cuiden de la distribución del trabajo y del ornato o policía de las distintas dependencias.

d) ORDENANZA. Tendrán esta categoría aquellos/as 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 le sean confiados por sus Jefes.

e) GUARDA. Es el/la 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 asignada.

f) PORTERO/A. Es el/la que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida del acceso a los locales o instalaciones, realizando funciones de custodia y vigilancia.

g) MAESTROS/AS. Son los/as trabajadores/as que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los Jefes del personal obrero. En las industrias de poca importancia se labora no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados Maestros de Almazara, de Margarinas y Grasas Comestibles, de Molduradoras, de Extractoras, de Desdobladoras, de Destilerías de Glicerina, de Hidrogenadoras, de Estearinas, de Grasas Industriales, de Salsas Mahonesa, Winterizadores, los Toneleros y los de Jabones en Industrias cuya caldera tenga una capacidad inferior a mil kilos. Las Empresas no estarán obligadas a calificar como Maestros a los Encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por Oficial primera como Auxiliar del Maestro.

h) OFICIAL 1ª. Es el/la trabajador/a que, dominando uno de los oficios propios de las Industrias del Aceite, de las de Aceitunas, o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Se consideran comprendidos en este grupo los siguientes:



Los/as ayudantes de todos los Maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los Maestros de Refinería y de Jabonería con la clasificación de Contraamaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos Maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de Oficiales de primera el conductor, el Encargado de caldera o generador de vapor; el Extractorista de Orujo; el Desodorizador en la Refinería; los Manipuladores de los Hidrogenadores; los Maquinistas de Secadores de Orujo y Manipuladores de autoclave y los lavaderos de Estearinas y los Desmargarinizadores.

También se incluye la categoría de vendedor.

i) OFICIAL DE SEGUNDA. Es el/la trabajador/a 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 primero. Se incluyen en este grupo, entre otros, Conductor de vehículos 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 de Estearina, los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y Manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

j) OFICIAL DE TERCERA. Es el/la que, habiendo realizado aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables necesarios para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial.

Se incluyen en este grupo: El Descolorador en la Refinería, los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón, los Tapadores de botes en los almacenes de aceite e Industrias Envasadoras y los Bodegueros; los Manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los Prensistas en almazara, los Conductores de carretillas eléctricas y los Manipuladores de viscolizadoras, y Tapadores con máquinas. Las profesiones no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las Empresas comprendidas dentro de esta Ordenanza, tales como Carpinteros, Pintores, Albañiles, Electricistas, Cerrajeros, Metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales primeros, segundos y terceros.

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

k) PEON. Es el operario/a encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

## 17. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de las personas trabajadoras.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos.

–Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

–Facilitar la participación de las personas trabajadoras en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

–Las personas trabajadoras que cursen estudios en un Centro Oficial podrán solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

–Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

–Las Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen las personas trabajadoras de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

## 18. ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO. PROMOCIÓN.

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

Grupo A) Personal Técnico. Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la empresa.

Grupo B) Personal Empleado. Personal Administrativo. Los jefes/as de primera serán designados libremente por la empresa. Las vacantes de jefe/a de segunda, oficial de primera, oficial de segunda serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Las del jefe/a 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.



Las personas trabajadoras que no hubiese ascendido por el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría, pasarán 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 categoría.

#### **19. TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a la persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Durante el tiempo que la persona trabajadora este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

#### **20. MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

#### **21. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a las personas trabajadoras de mayor antigüedad.

En todo caso la empresa queda obligada abonar a la persona trabajadora los gastos que ocasione el traslado de la persona trabajadora y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades.

### **CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO**

#### **22. JORNADA.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo para el año 2024 y 1784 para 2025, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio, disfrutarán de veinte minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de Jornada continuada y lo efectúen en un solo turno.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.



### 23. CALENDARIO LABORAL.

Las empresas, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- Jornada laboral tipo de 40 horas semanales y 8 horas diarias, salvo lo dispuesto en jornadas irregulares.
- Jornadas especiales máximas de nueve horas.
- Periodos vacacionales.
- Horario de descanso.
- Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos en los términos previstos en el artículo anterior).
- Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de Turnos y sus sistemas de rotación.
- Especificación de jornadas especiales donde procedan.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.
- Podrán realizarse hasta un total de 15% de jornadas irregulares.

### 24. VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, si la jornada es de lunes a viernes o 26 días laborables si la jornada es de lunes a sábado, o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales preferiblemente durante los meses comprendidos entre junio y septiembre.

Los periodos vacacionales establecidos en los calendarios laborales podrán ser divididos en dos partes y no deberán coincidir con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Una vez fijados los periodos vacacionales estos podrán ser variados de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales de cualquier persona trabajadora no iniciarán su computo o quedarán interrumpidas cuando las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad. Obtenida el alta médica la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 22 días laborables o 26 días laborables, según el caso.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que impida al personal disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### 25. TRABAJO A TURNOS.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno treinta minutos de descanso.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores/as, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual. Cuando el trabajo a turnos comprenda algún domingo o festivo estos se abonarán con el complemento que se especifica en el artículo 32.c. del presente convenio.

### 26. TRABAJO NOCTURNO.

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán el complemento que se establece en el artículo 32 a. de este convenio excepto en los casos de trabajo que por su propia naturaleza hayan de prestarse en dicho periodo de nocturno, como guardas, vigilante de noche, etcétera.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

### 27. PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

#### 1. PERMISOS RETRIBUIDOS.

La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud y posterior justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:



a) Por fallecimiento de cónyuge, hijos: 4 días laborables, o padres tres días laborables, prorrogable si hubiese desplazamiento.

b) Dos días laborables consecutivos en caso de fallecimiento de hermanos/as; abuelos/as y nietos/as, en cada caso prorrogable si hubiera desplazamiento.

c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. De los que se podrá disponer de modo alterno mientras continúe la hospitalización

d) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrados o elegidos teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designados para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

f) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera o especialista.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudios en un centro oficial.

k) Permiso retribuido de un día laborable por separación legal o divorcio.

l) Permiso de cuidado del lactante: Las personas trabajadoras con un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria de su jornada que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a elección de la persona trabajadora, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal, siendo el mínimo de 15 días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 7.

m) 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.



Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), y i) en los casos que procedan se concederán a los/as trabajadores/as, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Los permisos enumerados en los apartados a), y b) deberán ser coincidentes con el día del hecho causal o inmediatamente posteriores.

La persona trabajadora deberá presentar siempre, si así lo solicitará la Dirección del Centro, justificantes acreditativos del motivo alegado.

Para disfrutar de los permisos retribuidos por parejas de hecho, según lo establecido en los apartados anteriores será necesario que la persona trabajadora justifique a la empresa la relación de pareja mediante el certificado de registro de parejas de hecho existente en el Ayuntamiento respectivo.

A los efectos del contenido de este artículo no se consideran desplazamiento los que no superen los 70 Km. Se dispondrán de un día más en los desplazamientos de hasta 150 km y dos días hasta los 450 km, y tres días más si el desplazamiento supera los 450 km.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## 2. LICENCIA SIN SUELDO.

Cualquier persona trabajadora que tenga un/a hijo/a (natural o por adopción) menor de seis años, podrá disponer de una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.



El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

### 3. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La persona trabajadora tendrá 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán 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 periodo 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 la persona trabajadora 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. 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.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### 4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

–La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

–La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

–En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

–Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

–Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

### 5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 7.

6. 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en 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.

## **28. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 40 horas semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de común acuerdo entre empresa y trabajador/a interesado/a. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengán aplicándose en las empresas.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o delegados de Personal y en cualquier caso semanalmente.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de la representación de las personas trabajadoras y de la autoridad laboral.

## **CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES**

### **29. DEFINICIÓN.**

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

### **30. SALARIO GARANTIZADO**

#### **a) SALARIO BASE.**

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

**b) SALARIO HORA**

Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, se calcula incluyendo 10% de beneficios, pagas de julio y Navidad, así como la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones.

El salario hora servirá para establecer las retribuciones de los/as trabajadores/as de temporada, así como para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos y para determinar el valor de la hora extraordinaria, nocturnidad y domingos y festivos.

**31. COMPLEMENTOS PERSONALES.**

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio conforme a la siguiente escala:

A los 3 años el 5% de salario base.

A los 6 años el 10% de salario base.

A los 11 años el 20% de salario base.

A los 16 años el 30% de salario base.

A los 21 años el 35% de salario base.

En todo caso se respetarán las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto, si son superiores en su cuantía a las resultantes de aplicar la escala anterior, quedándose a partir de ese momento congeladas en dicha cantidad.

Los trabajadores con más de 21 años de servicio en la empresa y que en fecha 3 de junio de 1996 estuvieran generando un nuevo quinquenio en tiempo superior a 2,5 años, se les respetará el cobro del nuevo quinquenio cuando llegue su tiempo, quedando a partir de entonces congelada la cuantía.

**32. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.****a) NOCTURNIDAD.**

Para las personas trabajadoras que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22 h y las 06 h. percibirán por cada hora trabajada en dicho periodo un plus por importe del 25 % sobre el Salario Hora más antigüedad que en cada caso corresponda.

**b) TÓXICOS, PENOSO, PELIGROSOS.**

Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los delegados de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención a tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penoso o peligroso.

El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos de los comprendidos en el párrafo siguiente. Percibirán, mientras no se apliquen por la empresa los medios de protección adecuados para eliminar dicho carácter, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10% de su salario base.

Se considerarán trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos a los efectos del párrafo anterior, a los siguientes:

–Las extractoras de orujo con disolventes, benceno, o tricloretileno, comprendiéndose también los molinos transformadores de turnos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

–Las personas trabajadoras de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados, o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

–Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter, de petróleo, bencol y otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

–Los fogoneros que realicen su trabajo de forma permanente en recintos a temperatura superior a 40° centígrados.

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

**c) DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Se percibirá por las personas trabajadoras que realicen su trabajo en estos días un complemento consistente en el 25% de su salario hora más la antigüedad que en cada caso corresponda por cada hora trabajada en domingo o festivo.

**d) DIETAS**

Cuando las empresas trasladen temporalmente al/a trabajador/a fuera de su residencia habitual, impidiéndole por tal motivo volver a pernoctar a su domicilio, además de su remuneración normal y gastos de locomoción, se le abonará una cantidad equivalente al salario base que le corresponde por cada día que permanezca fuera, en concepto de dieta.

Dicha compensación no será abonada cuando la locomoción y el alojamiento del desplazamiento sean por cuenta de la empresa, en cuyo caso se compensarán los gastos que justificadamente se acrediten. De existir la posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador o trabajadora se desplace, devengará solo la mitad de la dieta.

**33. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD.****a) SALARIO INCENTIVADO**

La realización de los trabajos podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del/la trabajador/a en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, tanto en las tareas como en los destajos, el/la trabajador/a deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25%.

**b) HORAS EXTRAORDINARIAS.**

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25 % sobre el valor del salario hora más la antigüedad que en cada caso corresponda. En todo caso se respetarán cuantías superiores que vengan aplicándose en las Empresas.

**34. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.****a) VACACIONES.**

Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría a razón de 30 días de salario base más el complemento de Antigüedad más beneficios, más cualquier otro concepto que corresponda según la legislación laboral vigente.

**b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de retribución correspondiente a salario base más antigüedad. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 20 de Julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal que en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo, así como aquellos trabajadores/as que estén disfrutando del permiso de nacimiento de hijo, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

**c) PAGA DE BENEFICIOS.**

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de participación en beneficios el 10 por 100 del salario base total anual más antigüedad, prorrateándose esta cantidad a lo largo de todo el año.

**35. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.**

a) Enfermedad común: En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100% de su salario base más antigüedad.

Este complemento, se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.

b) Accidentes: En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la ordenanza laboral, percibiéndose el 100% del salario base más la antigüedad y beneficios.

Dado que los trabajadores/as fijos de temporada o campaña perciben a diario las partes proporcionales de domingos o festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, esta garantía se aplicará también en dichos conceptos.

**36. OTRAS PERCEPCIONES.**

a) PREMIO DE JUBILACIÓN: El personal fijo que obtenga la jubilación entre los 63 y la edad legal de jubilación, percibirá de la empresa una gratificación extraordinaria que será abonada por una sola vez y con arreglo a la escala que se establece en el anexo I (tablas) del presente convenio



b) PREMIO NUPCIALIDAD: A todo el personal, con más de tres años de servicio en la empresa que contraiga matrimonio, incluidas parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público, siempre que continúe en el trabajo, y por una sola vez, percibirá una gratificación equivalente a quince días de salario base más antigüedad y beneficios.

c) SEGURO DE ACCIDENTES: A tenor de lo previsto en el artículo 49 del Presente convenio se establece que la cobertura de la Póliza será de 30.000 euros de cuantía.

d) AYUDA POR FALLECIMIENTO: Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales. En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican.

- Con dos años de servicio en la empresa, un mes de su salario base.
- De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.
- De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.
- De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.
- De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.
- De diez años en adelante, seis meses de su salario base.

### 37. INCREMENTO SALARIAL.

- Para el 2024 se incrementan las tablas salariales según anexo.
- Para el 2025 se incrementan las tablas salariales del 2024 en un 3%.

### 38. REVISIÓN SALARIAL.

Para los años de vigencia del presente convenio, se pacta una revisión de acuerdo con el IPC, de forma que si la suma de los IPC de 2024 y 2025 superase el 6% se revisarán las tablas salariales del 2025 en la diferencia hasta un tope de un 1%. Sin carácter retroactivo abonable desde el 1 de enero del 2026.

### 39. FORMAS DE PAGO.

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria el último día de cada mes.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a las personas trabajadoras el recibo de salario oficial o autorizado.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

### 40. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia.

## CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### 41. PRINCIPIO DE ORDENACIÓN

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### 42. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

#### 1. SE CONSIDERARÁN 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 periodo de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las 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 CONSIDERARÁN FALTAS GRAVES.

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de ocasiones en un periodo de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un periodo de treinta.



c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad social O Instituciones de previsión. La maliciosa se considerará como falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

f) La simulación de la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

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

h) La imprudencia en el 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.

i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de herramientas, útiles, y, en general, bienes de la empresa para usos propios.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

### 3. SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES.

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un periodo de seis meses o por más de veinte en un periodo 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/as o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La supresión, inutilización, destrozo o causa de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.

f) El quebrantamiento o violación de los 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 accidentes graves.

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 mantenimiento en caso de huelga.

l) El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

### 43. SANCIONES

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

a) Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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 días a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un periodo 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 la persona trabajadora. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los/as trabajadores/as si los hubiere.

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

### 44. SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y Real Decreto 928/1998, del 14 de mayo, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las mutuas patronales de accidentes de trabajo y agencias de colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un estado social y democrático de derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



## CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

### 45. PRINCIPIOS GENERALES

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

### 46. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

#### a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

#### b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Igualmente, las empresas observarán escrupulosamente lo que se establezca en la evaluación de riesgos y acción preventiva respecto de las ropas de trabajo.

### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.**

El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras se le facilitarán los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

Al personal que preste servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

Como norma general, en todo centro de trabajo, y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

**d) DERECHO DE INFORMACIÓN.**

El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

**d) DERECHO A LA FORMACIÓN.**

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

**F) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

**g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.**

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

**h) ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de productores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año.

En aquellas que, por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

sin perjuicio de lo previsto en este apartado, aquélla empresas en las que la Evaluación de Riesgos determine la necesidad de hacer entrega a los trabajadores de un calzado específico u otra prenda estarán obligadas a proveer a sus trabajadores de las mismas.

**i) TRABAJOS ESPECIALMENTE PENOSOS O INSALUBLES**

En aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas del trabajo en invernadero o al aire libre en los meses de mayor rigor climatológico, la jornada será de 6 horas y veinte minutos y treinta y ocho horas semanales.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el/la trabajador/a los pies en agua y fango y el los de cava abierta, la jornada efectiva será de seis horas.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajo nocturno, ni aquellas actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas.

**j) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

**47. DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

–Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

–Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

–Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

–Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

–Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

–Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.

–El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**48. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites necesarios para que, a través de las mutuas patronales, incluidos o independientemente de los reconocimientos médicos generales sean realizados a la mujer reconocimientos ginecológicos una vez al año.

**49. SEGURO DE ACCIDENTES**

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán para la totalidad de su plantilla de personas trabajadoras una póliza de Seguros que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o in itinere.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 36.c. del presente convenio para toda su vigencia.

**CAPÍTULO IX. DERECHOS DE L@S TRABAJADORES/AS****50. DE L@S REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADORES/AS.**

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa o delegadas de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.



## 51. DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

## 52. DE LA ACCIÓN SINDICAL.

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.

## 53. DE LOS CARGOS SINDICALES.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

## 54. DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1. En la empresa o, en su caso, en el centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado@ sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.



4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o Delegado de personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa o Delegados de personal.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a las personas trabajadoras afiliadas al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas trabajadoras afiliadas al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y delegados, los TC1 y TC2.

## **55. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGAD@S DE PERSONAL.**

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

### **a) SER INFORMAD@S POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:**

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a.) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c.) El empresario facilitará al Comité de Empresa o delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d.) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

### **b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:**

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o delegados de Personal, observarán el sigilo profesional debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.



g.) El Comité o delegados velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

## 2. GARANTÍAS:

a) ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido@ o sancionad@ durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegado de personal y el Delegad@ del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras la opción corresponderá siempre a los mismo, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 20. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, en un@ o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

e) Sin rebosar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros se Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

## 56. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

## 57. PRACTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

## 58. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, a su vez comprometen a prevenir y gestionar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse, desarrollando protocolos de actuación.

Aplicar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contenidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## 59. DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

## CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

### 60. COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.



B) COMPOSICIÓN: La comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y 4 representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la asociación Provincial Empresarial:

Dña. Laura Maestro Cabeza.

D. Rufino García Quirós.

D. Fernando García de la Cruz Pascual.

Asesores:

D<sup>a</sup> Ruth Corchero Sánchez.

Por USO, Comisiones Obreras y UGT:

D. Vicente Jiménez Sánchez (CCOO).

D. Miguel Ángel Sevillano Garrido (CCOO).

D. Roberto González Serrano (CCOO).

D. Alberto Mencías García (CCOO).

D. Sergio de la Fuente (UGT).

D. Fernando García Rojo Romero (USO).

D. Juan José Bazán Coronas (USO).

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

f) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

h) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la del Sede del jurado arbitral laboral de Castilla la Mancha, sito en la calle Dinamarca, número 2, de Toledo y, las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

## 61. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

## OTRAS DISPOSICIONES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión negociadora en la mayor brevedad posible.



## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En aras al cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la comisión negociadora se compromete a que, durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones dirigidas a promover medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se ha llevado a cabo la revisión del uso genérico del masculino en el texto del convenio, sin embargo, si quedase alguna alusión, se entiende que el uso genérico del lenguaje engloba tanto a ambos sexos, sin distinguir hombres de mujeres.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

## MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

## AREAS DE ACTUACIÓN. Selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

**En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

**Formación.**

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado, las personas trabajadoras que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos estén relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

**MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

**En lo que respecta a la prevención:**

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

**Por lo que se refiere a los procedimientos:**

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.



Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

### **Medidas específicas en prevención del acoso sexual.**

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.
- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

### **Protocolo de actuación:**

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada.



**TABLA SALARIAL ACEITES 2024**

GRUPO	CATEGORIA	Salario base €/MES
I TECNICOS	Director Técnico	2.366,57
	Técnico	1.563,73
	Técnico no titulado	1.081,62
	Jefe Administrativo de 1ª, Delineante proyectista	1.484,90
	Jefe Administrativo de 2ª	1.313,77
	Oficial Administrativo, delineante	1.208,37
	Auxiliar de laboratorio, de calidad o auxiliar administrativo	1.061,23
II EMPLEADOS	Maestro, encargado general	1.184,90
	Encargado de sección	1.086,67
	Oficial 1ª, conductor, vendedor	1.081,62
	Oficial 2ª	1.061,42
	Oficial 3ª	1.051,32
	Conserje, Ordenanza, Guarda, Portero	1.041,22
	Peón	1.041,22

Nocturnidad:	25 % (S.H. + antigüedad)/hora
Tóxicos penosos, peligrosos:	10% S.B.
Domingos y festivos:	25% (S.H. + Antigüedad)/hora
Horas extras (mínimo)	125 % (S.H. + Antigüedad)/hora

Tiempo de servicio en la empresa	63	64 o MÁS
de 10 a 15 años	352,48	252,86
de 15 a 20 años	413,78	352,48
más de 20 años	482,74	413,78

**TABLA SALARIAL ACEITES 2025 (3%)**

GRUPO	CATEGORIA	Salario base €/MES
I TECNICOS	Director Técnico	2.437,57
	Técnico	1.610,64
	Técnico no titulado	1.114,07
	Jefe Administrativo de 1ª, Delineante proyectista	1.529,45
	Jefe Administrativo de 2ª	1.353,18
	Oficial Administrativo, delineante	1.244,61
	Auxiliar de laboratorio, de calidad o auxiliar administrativo	1.093,07
II EMPLEADOS	Maestro, encargado general	1.220,45
	Encargado de sección	1.119,27
	Oficial 1ª, conductor, vendedor	1.114,07
	Oficial 2ª	1.093,26
	Oficial 3ª	1.082,86
	Conserje, Ordenanza, Guarda, Portero	1.072,46
	Peón	1.072,46

Nocturnidad:	25 % (S.H. + antigüedad)/hora
Tóxicos penosos, peligrosos:	10% S.B.
Domingos y festivos:	25% (S.H. + Antigüedad)/hora
Horas extras (mínimo)	125 % (S.H. + Antigüedad)/hora

Tiempo de servicio en la empresa	63	64 o más
de 10 a 15 años	363,05	260,45
de 15 a 20 años	426,19	363,05
más de 20 años	497,22	426,19

**ANEXO II****MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO**

D/D<sup>a</sup>....., con domicilio en ..... de ..... que ha ..... hasta el ..... con la categoría profesional de ....., declaro que he recibido de la misma la suma de ..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

..... a ..... de ..... de.....

Fdo.: .....

El trabajador Sí/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

Sello y firma de la empresa

**ANEXO III****MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA.**

Fecha de expedición .....

Número .....

D/D<sup>a</sup> ....., D.N.I. .... mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa ....., mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día ..... de ..... de 202.....

Toledo, a ..... de ..... de .....

El presente documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la organización sindical.

Sello y firma de la organización sindical. Firma del trabajador.

Este documento no tendrá validez sin sello y firma de la organización sindical correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

N.º I.-3532