

## CONVENIO COLECTIVO DE SOS CUÉTARA, S.A.

### Capítulo I. Disposiciones Generales.

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio es de aplicación para el Centro de Trabajo que SOS Cuétara, S.A. tiene en la localidad de Andújar, Provincia de Jaén.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este Convenio la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo de SOS Cuétara, S.A. en Andújar.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia de los presentes acuerdos será de cinco años, a contar desde el día 1 de enero de 2008, y finalizará el día 31 de Diciembre de 2012. Se considerará prorrogado por un año más, si las partes social y empresarial de común acuerdo así lo decidieran.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

#### Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán la totalidad de las condiciones individuales disfrutadas con anterioridad al acuerdo, sin que las normas de éste puedan implicar merma de las mismas; tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo o categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal nuevo no podrá alegar a su favor las condiciones más ventajosas que hayan disfrutado los puestos a que sean destinados o promovidos.

#### Artículo 5. Legislación supletoria.

En lo no especificado y acordado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, usos y costumbres del lugar y demás Disposiciones Complementarias.

#### Artículo 5. Bis. Clasificación profesional.

El personal al servicio de la empresa se clasificará profesionalmente en alguna de las categorías profesionales que se indican a continuación:



Oficial 1.ª Administrativo (Cajero).

Oficial 1.ª Administrativo.

Oficial 2.ª Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Telefonista.

Encargado Sección Laboratorio.

Analista -A-.

Analista -B-.

Auxiliar Laboratorio.

Delineante Proyectista.

Delineante.

Encargado General Bodega.

Encargado General Mtto. Env.

Encargado General Almacén.

Encargado Sección.

Contramaestre.

Oficial 1.ª Encargado Carga.

Oficial 1.ª Oficios.

Oficial 1.ª Especialista.

Oficial 2.ª Oficios.

Oficial 2.ª Especialista.

Oficial 3.ª.

Ayudante Especialista.





Peón Ayudante.

Peón.

Basculero.

Guarda.

Limpiador/a.

En el Anexo IV de este Convenio se incluyen las definiciones de dichas categorías profesionales así como los puestos de trabajo correspondientes a cada una de ellas.

## **Capítulo II. Organización del Puesto de Trabajo.**

### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo corresponde a SOS Cuétara, S.A., que será quien decida la forma práctica de llevarla a cabo.

La Dirección de la Empresa, antes de decidir, estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa y de acuerdo con la legislación, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial los siguientes casos:

Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Cuando se lleve a cabo la implantación de nuevas tecnologías mayor racionalización del trabajo o cambios de puestos de trabajo, la Empresa informará no sólo al Comité de Empresa sino al personal afectado.

### **Artículo 7. Sistema de trabajo en tres turnos, correturnos y cinco turnos.**

Con objeto de mantener la racionalización del trabajo en la Factoría se seguirá manteniendo el trabajo en tres turnos, correturnos y cinco turnos en aquellas secciones en las que estos sistemas están en aplicación, implantándose en caso necesario, previa negociación con el Comité, en aquellas otras secciones que lo requieran.

Cuando por razones productivas u organizativas, la Empresa decida modificar el régimen de turnos a algún trabajador de forma definitiva, se le compensará por una sola vez, con una cantidad equivalente a 45 días de salario del importe diario de cada plus que deje de percibir por cada año de percepción de este, y con un





máximo de 25 mensualidades.

Las personas que por sustituciones o cualquier otra causa, pasen a un sistema de trabajo a turnos por un tiempo superior a 360 días continuados, a su finalización se les compensarán por una sola vez, en las mismas cuantías indicadas en el párrafo anterior.

### **Capítulo III. Contratación de Trabajadores.**

#### **Artículo 8. Incorporación de trabajadores a la plantilla y cobertura de vacantes.**

Siempre que haya necesidad de cubrir vacantes, tendrán preferencia absoluta los trabajadores de plantilla de la Empresa que, estando interesados, acrediten su capacidad para desempeñarlo mediante el examen o las pruebas que a tal fin sean establecidas. En su defecto tendrán opción otras personas, no de plantilla que puedan estar interesadas para lo cual:

- 1.º. Se comunicará con suficiente antelación al Comité de Empresa la plaza o plazas a cubrir.
- 2.º. Una vez hecha la comunicación al Comité, la Empresa lo anunciará en el correspondiente tablón para conocimiento general.
- 3.º. El Comité de Empresa nombrará a dos representantes, que podrán estar presentes en el proceso de exámenes y en el proceso de calificación realizado por la Empresa, la cual les informará de los criterios seguidos al efecto.

Siempre que por razones de jubilación se produjeran vacantes en el sistema de corretornos y cinco turnos, tendrán que ser ocupadas:

- A) Por los trabajadores que, sin estar en dicho sistema, estuvieran percibiendo el referido plus.
- B) Por otro trabajador fijo en la plantilla que así lo deseara.

#### **Artículo 9. Incorporación de trabajadores eventuales.**

La Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa, del nombre, categoría, puesto de trabajo a cubrir, tipo de contrato de trabajo empleado y fecha de baja prevista del personal contratado.

La Empresa entregará al Comité fotocopia del contrato en el momento de la contratación.

La empresa vendrá obligada a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación, especialmente en lo que se refiere a trabajadores





discapacitados, contratos de formación y en prácticas.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo por dos o más contratos durante 22 meses en un período de 28 meses, pasará a tener un contrato indefinido.

Cuando un puesto de trabajo sea ocupado por trabajadores indistintamente durante 22 meses en un período de 28 meses, la comisión paritaria deliberará razonablemente teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores en el puesto, la posibilidad de contratación por tiempo indefinido.

### **Artículo 9-Bis. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.

Personal técnico no titulado: Cuatro meses.

Profesionales de oficio y Ayudantes Especialistas: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

### **Artículo 10. Finalización del contrato.**

Cuando llegue la finalización del contrato de algún trabajador eventual, la Empresa lo comunicará al mismo con unos días de antelación, y se le practicará una liquidación lo más detallada posible.

## **Capítulo IV. Jornada Laboral y Vacaciones.**

### **Artículo 11. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual para el personal de esta Empresa será de 1.712 horas, que según el calendario laboral anexo, para el personal que no trabaja a corretornos, se distribuye a razón de 8 horas diarias de Lunes a Viernes.

### **Artículo 12. Descanso.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, disfrutarán de





un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos. Este tiempo será diario y se entenderá a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva.

Para ello, se establece el siguiente horario, dentro del cual se disfrutará el mencionado descanso:

Mañana: De 8,30 a 10,30 horas.

Tarde: De 18,00 a 20,00 horas.

Noche: De 1,00 a 3,00 horas.

### **Artículo 13. Vacaciones.**

Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de 30 días naturales. Se disfrutarán de acuerdo con el Calendario Laboral Anexo.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen de corre- turnos se disfrutarán por turnos, en las fechas que determine la empresa, dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

En caso de hospitalización en período de vacaciones, se interrumpirá dicho período reiniciándose cuando se presente el parte de alta de hospitalización, debiendo disfrutarse dicha diferencia dentro del año correspondiente.

La misma suspensión del período de vacaciones, y con el mismo efecto, se producirá en el caso de que al iniciarse las vacaciones el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, y por el período que dure ésta.

En el caso de que al iniciarse el período de vacaciones el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o Maternidad no comprendida en los dos párrafos anteriores, se estudiará el régimen a aplicar en cada caso, en función de las circunstancias que concurran.

### **Artículo 14. Calendario laboral.**

El Calendario Laboral para el año 2008 se recoge en el Anexo I del Convenio.

Disponibilidad de días de trabajo -Personal correturnos. En aquellos períodos de descanso de más de dos días de duración el personal correturnos tiene garantizado que al menos se descansarán dos días. Esta garantía se extiende a tres días con ocasión de las fiestas de la Romería de la Virgen de la Cabeza. La garantía de dos días podrá extenderse a tres con ocasión de la Feria, si las condiciones de producción lo permiten, previo acuerdo de la Empresa y el Comité. La Empresa podrá alterar el Calendario Laboral del personal correturnos, hasta un máximo de cuatro días al año, respetando la garantía antes indicada. La





comunicación de los días, inicialmente de descanso, que deban ser trabajados, se hará con al menos una semana de antelación.

Para el sistema de quinto turno las paradas de factoría serán de diez al año.

### **Artículo 15. Horas extraordinarias.**

Conscientes ambas partes de la gravedad del paro existente y en solidaridad con el mismo, la Empresa se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias en la misma, que no sean las necesarias para cubrir las ausencias imprevistas, festivas en paradas del sistema de correturnos, las que coinciden en paradas estando de vacaciones en este sistema de trabajo y las que puedan derivarse en caso de catástrofe o similar.

Las empresas auxiliares contratadas por esta Empresa lo harán con el horario de trabajo de 40 horas semanales, reflejando en el contrato la prohibición de horas extraordinarias, salvo autorización expresa de SOS Cuétara, S.A., y siempre en casos de necesidad justificada.

Las horas que se trabajen, fuera de las que resulten del Calendario y horario aplicable en cada caso, y hasta las primeras cuarenta horas en el año, podrán ser compensadas, a opción del trabajador, de una de las tres formas siguientes:.

1) Mediante su retribución por los importes que se recogen en el Anexo II de este Convenio, en cuyo caso tendrán el carácter de horas extraordinarias.

2) Mediante su compensación por descansos, a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada, más una compensación económica de 6,11 euros/hora o de 8,13 euros/hora si es en jornada festiva. El descanso tendrá que disfrutarse necesariamente acumulándolo a los períodos de vacaciones de verano (por las horas trabajadas de enero a junio) o de Navidad (por las trabajadas de Julio a Diciembre). La compensación económica se percibirá con la denominación de «Plus de Disponibilidad». Las horas así compensadas no tendrán a ningún efecto el carácter de extraordinarias.

3) Mediante su compensación por descansos, a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada. El descanso tendrá que disfrutarse necesariamente acumulándolo a los períodos de vacaciones de verano (por las horas trabajadas de enero a junio) o de Navidad (por las trabajadas de julio a diciembre).

Las horas que se trabajen, fuera de las que resulten del Calendario y horario aplicable en cada caso, a partir de las primeras cuarenta horas en el año, deberán ser compensadas necesariamente de acuerdo con lo establecido en el apartado 2) o en el apartado 3) anterior, a elección del trabajador.

Mensualmente se pasará información al Comité de Empresa de las horas

extraordinarias realizadas, incluidas las empresas auxiliares.

El valor hora extraordinaria para los trabajadores de esta Empresa, será el que para cada categoría profesional se recoge en el Anexo II de este Convenio.

### **Artículo 16. Permisos remunerados.**

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Un día por matrimonio de un hijo/a, o hermano/a en la fecha de celebración de la ceremonia, tanto del trabajador como de su cónyuge, si ésta se lleva a cabo en la localidad, provincia o provincias limítrofes. Se concederá dos días cuando la ceremonia se celebre fuera de estas provincias.

Una jornada por comunión de un hijo/a, para el personal de correturnos y cinco turnos que se encuentre trabajando.

De dos a cuatro días, si hay desplazamiento, por nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son considerados familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

Uno o dos días, según sea en la localidad o fuera de ésta, por enfermedad grave o fallecimiento de los tíos carnales del trabajador o del cónyuge.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional (ejemplo: votaciones para elecciones, testigos en juicios y cargos públicos).

Para la asistencia médica al trabajador, cuando le coincida con su horario de trabajo, siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

El tiempo indispensable para llevar a consulta a hijo/a con enfermedad crónica, o deficiencia física o psíquica, a cargo del trabajador o a su cónyuge en las mismas circunstancias, con informe y visto bueno del médico de Empresa. Siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

El tiempo indispensable para llevar a consulta médica a hijo/a hasta 14 años inclusive y personas mayores de 65 años a su cargo que se encuentren impedidas,

en los casos siguientes:

Si ambos cónyuges trabajan en SOS Cuétara, S.A., se facilitará el permiso a uno de los dos.

Padres y madres solteros/as.

Viudos/as.

Separados/as o divorciados/as, cuando el hijo/a esté legalmente bajo su custodia. Siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

Para el personal que trabaja en jornada partida, un máximo de una jornada al año, cuando deba acompañar a su cónyuge, hijos hasta 14 años inclusive o personas mayores de 65 años a su cargo que se encuentren impedidas, a consulta de médico especialista fuera de la localidad, exigiendo desplazamiento.

Cuando el trabajador/a tenga que asistir a exámenes de formación, académica o profesional, en las convocatorias oficiales.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa debieran permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Todas las licencias referidas anteriormente serán aplicables a las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro correspondiente.

## **Capítulo V. Condiciones Económicas.**

### **Artículo 17. Mejora económica.**

Para los cinco años de vigencia del Convenio se pacta una mejora económica igual al IPC real, más el 0,5 % para el año 2008, más el 0,5 % para el año 2009, más el 0,4% para el año 2010, más el 0,3% para el año 2011 y más el 0,3 % para el año 2012, practicándose de inicio en cada ejercicio una mejora económica igual al IPC previsto por el Gobierno, más el 0,5%, más el 0,5 %, más el 0,4 %, más el 0,3% y más el 0,3% en el primer, segundo, tercer, cuarto y quinto año de vigencia.

Los resultados de su aplicación para el año 2008 se recogen en las Tablas



Salariales Anexas.

Si el IPC previsto fuera superado, se aplicará una revisión con carácter retroactivo desde el 1 de enero al 31 de diciembre por tal diferencia en cada año. Las diferencias se liquidarán de una sola vez, dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda. Los incrementos salariales de años posteriores se aplicarán sobre los salarios así revisados.

### **Artículo 18. Salario base y otros conceptos retributivos.**

Los importes correspondientes a salario base y complementos salariales para cada categoría profesional se recogen en Anexo, una vez aplicado el incremento salarial establecido en el Artículo 17º.

### **Artículo 19. Antigüedad.**

Los premios de antigüedad se fijan en las siguientes cuantías:

2 bienios, al 5% cada uno.

5 quinquenios al 10% cada uno.

Ambos del salario base Convenio.

### **Artículo 20. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

El concepto de toxicidad, penosidad o peligrosidad, es aplicable a la totalidad de los trabajadores de esta Empresa. La bonificación o plus por dicho concepto es del 10% del salario base Convenio, más antigüedad reconocida.

### **Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.**

De conformidad con las normas que se han llevado para la liquidación de las gratificaciones extraordinarias, se mantiene la modalidad de liquidar 30 días de salario real para las de primero de mayo, julio y Navidad. Como fecha de liquidación de la paga extraordinaria de mayo, se fija la del 20 de abril.

Se significa que «salario real» es el resultante del salario bruto menos los pluses de corretornos, turnicidad, traslado de festivos, plus de Convenio, plus y complemento de asistencia y plus de quinto turno.

### **Artículo 22. Participación en beneficios.**

La cuantía de la participación en beneficios será del 10% del salario base Convenio, más antigüedad reconocida, no computándose para su cálculo, los otros conceptos salariales no especificados.

### **Artículo 23. Trabajo a turnos, plus de turnicidad, plus correturnos y cinco turnos.**

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en tres o más turnos rotatorios (personal a tres turnos rotatorios, correturnos y cinco turnos), percibirán el denominado «Plus de tres turnos», cuyo importe se fija en el 15% del sueldo base más antigüedad. Este concepto se percibirá en doce pagas.

El personal sometido al sistema de trabajo a correturnos y cinco turnos, percibirá en concepto de «Plus de Correturnos», un 35% sobre el salario base correspondiente a su categoría, más la antigüedad que tenga reconocida. Este plus será abonado en doce pagas.

Además de lo anterior, el personal que trabaja en régimen de correturnos y cinco turnos percibirá el denominado «Plus de traslado de festivos», cuyo importe queda fijado en el 4,5% del sueldo base más la antigüedad. Este plus se abonará en doce pagas. El plus de traslado de festivos se reducirá en un 3% quedando en el 1,5% si en algún año no se hace necesario el traslado de ningún festivo.

El personal sometido al sistema de cinco turnos percibirá además, en concepto de «Plus de Cinco Turnos», el importe de 525,30 euros anuales, distribuidos en las doce pagas ordinarias.

## **Capítulo VI. Condiciones Sociales.**

### **Artículo 24. Plus de asistencia.**

Se establece un plus de asistencia de 2,42 euros por día de trabajo para todo el personal del centro.

Este plus se percibirá por cada día completo de trabajo. No se percibirá en los casos de ausencia superior a media jornada de trabajo, cualquiera que sea su causa. Como excepción, se percibirá el plus cuando la ausencia parcial sea debida a accidente de trabajo, en la fecha en que este ocurra.

Dentro del primer trimestre de cada año la empresa procederá a determinar: de un lado, la cantidad no abonada a cada trabajador por plus de asistencia, como consecuencia de sus ausencias al trabajo; de otro, el porcentaje de ausencias al trabajo del total de la plantilla fija, determinado en la forma que se indica a continuación.

Para la determinación del porcentaje de ausencias se computarán todas las producidas, aún parciales, con las únicas excepciones de las debidas a horas sindicales o a situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de accidente de trabajo.



Si el porcentaje de ausencias en el año, así calculado, resulta igual o inferior al dos por ciento, la empresa hará efectiva a cada trabajador la cantidad que no le fue abonada por plus de asistencia por sus ausencias en el año correspondiente. Este pago se producirá a fin del primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

Los procesos de Incapacidad Temporal de más de seis meses de duración serán estudiados por la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de buscar la solución a adoptar y decidir sobre su inclusión o exclusión en el cálculo del porcentaje de ausencias.

Se establece un complemento de plus de asistencia de 2,14 euros por día efectivo de trabajo, que se abonará a todos los trabajadores del centro excepto a los incluidos en alguno de los apartados siguientes:

Personal Administrativo.

Personal de Laboratorio.

Categorías profesionales de Contraмаestre y superiores.

Personal a tres turnos, correturnos y cinco turnos, cualquiera que sea su categoría profesional.

No obstante también percibirán el complemento los trabajadores incluidos en los anteriores apartados cuya retribución bruta mensual en jornada normal por todos los conceptos sea inferior a 1.712,44 euros (salario Oficial Primera de Oficios con el 40% de antigüedad) más el plus de asistencia que corresponda en función del número de días de trabajo del mes.

El complemento así establecido queda sujeto en cuanto a su percepción, determinación del porcentaje de ausencias, efectos de la cuantía de éste y demás condiciones al mismo régimen establecido en este Artículo para el plus de asistencia.

#### **Artículo 24 Bis. Plus de Convenio y Plus de Operadores de Refinería.**

Todos los trabajadores del centro que trabajen a un turno, dos turnos, tres turnos y turno partido, excepto Administrativos, personal de Laboratorio, Correturnos, Cinco Turnos y categorías profesionales de Contraмаestres y superiores percibirán un complemento salarial con la denominación de «Plus de Convenio», en una cuantía de 20 euros mensuales. Este complemento no se percibirá en las pagas extraordinarias. No obstante también percibirán el complemento los trabajadores incluidos en los anteriores apartados cuya retribución bruta mensual en jornada normal por todos los conceptos sea inferior a 1.712,44 (salario Oficial Primera de Oficios con el 40% de antigüedad), más el plus de asistencia que





corresponda en función del número de días de trabajo al mes.

Aquéllos trabajadores de la Sección de Refinación, con la categoría profesional de Oficiales de 1.ª Especialistas que realicen, dentro del desarrollo normal de su trabajo, operaciones de toma de muestras, análisis de las mismas y cata de aceite, percibirán un plus en una cuantía de 90 euros mensuales, por doce meses al año.

#### **Artículo 25. Percepciones en caso de baja.**

La Empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social correspondientes a la situación de Incapacidad Temporal y Maternidad hasta alcanzar el 100% de la retribución de activo, excepto plus y complemento de asistencia.

Dadas las altas tasas de absentismo que se vienen produciendo, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité, consideran necesario llevar a cabo un control de la realidad de tales situaciones. A tal efecto, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas de control que considere convenientes, en orden a la situación y actividades de los trabajadores en Incapacidad Temporal. El Comité por su parte colaborará con la Empresa a fin de evitar que se produzcan situaciones de Incapacidad Temporal que no correspondan a una auténtica imposibilidad de trabajar.

#### **Artículo 26. Jubilación.**

De acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, las partes se comprometen a posibilitar la jubilación especial a los 64 años, a aquellos trabajadores que desean acogerse a la misma, con el compromiso por parte de la empresa de contratar a quienes les sustituyan, en la forma que prevé dicha Disposición.

#### **Artículo 27. Premio de nupcialidad.**

El personal masculino o femenino, con más de un año de antigüedad al servicio de la Empresa, que contraiga matrimonio, percibirá una gratificación de nupcialidad equivalente a 30 días de salario base y complementos de antigüedad y beneficios.

El personal masculino y femenino que contraiga matrimonio y cause baja en la Empresa, tendrá derecho a una indemnización de un mes por año de servicio, contándose como año las fracciones de más de 6 meses, sin rebasar nunca las 12 mensualidades.

#### **Artículo 28. Premio de vinculación.**



Con el fin de premiar la vinculación del trabajador a la Empresa, se abonará una mensualidad de salario real, de una sola vez, al cumplir 20 años de servicios; otra al cumplir 30 años de servicios y otra al cumplir 40 años de servicios.

Este premio será también percibido por aquellos trabajadores que cesen en la Empresa por cualquier causa, excepto por despido procedente, una vez cumplidos los 15 años de antigüedad sin llegar a los 20, los 25 años de antigüedad sin llegar a los 30 o los 35 años de antigüedad sin llegar a los 40, respectivamente.

## **Artículo 29. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

### **1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES Y ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.**

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de



suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

Protección de la maternidad: La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el Artículo 45. 1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o las que correspondan en caso de paro, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en



régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este Artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

En el supuesto de riesgos durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el Artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el Artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato al que se refiere este Artículo, podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial o jornada completa de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

### 3. LACTANCIA.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, 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, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### 4. VACACIONES.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad / paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### 5. EXCEDENCIAS.

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Asimismo, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras 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.

## 6. REDUCCIÓN DE JORNADA.

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

## 7. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente tres miembros serán de sexo femenino.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o la instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por la empresa para el desempeño de sus funciones.

2. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1 Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

2.5 Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá





para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

3. ° La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

4. ° Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## 8. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR/A VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente Artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

## 9. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE LA TRABAJADORA/OR VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses,





con un máximo de dieciocho meses.

## 10. LICENCIAS SIN SUELDO PARA LA TRABAJADORA/OR VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

### **Artículo 30. Secciones sindicales.**

Se reconocen las Secciones Sindicales, con todas sus funciones, tales como cobro de cuotas, información sindical, etc., siempre y cuando estas gestiones no interfieran en la marcha normal del trabajo. Las Secciones Sindicales que correspondan a Sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas por un Delegado que gozará de los mismos derechos y tiempo sindical que los miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 31. Derechos de los miembros del Comité de Empresa.**

Tiempo Sindical: 40 horas de disposición sindical y mensual para realizar gestiones relacionadas con la defensa e interés de los trabajadores a los que representan. Estas horas serán pagadas como trabajadas.

a) El único requisito será el de presentar un justificante de las respectivas Centrales con 24 horas de antelación. Se podrá incluir como actividades de las Centrales, las relacionadas con cursillos de formación sindical, etc., y no se computará el tiempo de reunión con la Empresa cuando ésta ha sido la convocante.

b) De interesar a los miembros del Comité de Empresa, podrá acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

c) Comunicación con los trabajadores: los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada de trabajo a los trabajadores, con cargo a la citada reserva de horas y sin que perturben la normalidad del proceso productivo.

d) Cuando el Comité de Empresa, por mayoría o cuando un número de trabajadores equivalente al 20% de la plantilla lo solicite, se podrán celebrar asambleas en el centro de trabajo, siempre presididas por el Comité de Empresa, comunicándose a la Empresa con 48 horas de antelación.

e) Las asambleas serán fuera de la jornada de trabajo, excepto en casos

especiales y siempre que no excedan de 10 horas anuales, manteniéndose la producción.

### **Artículo 32. Cuota sindical.**

La empresa procederá al descuento en nóminas, de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la Central Sindical a que corresponda.

## **Capítulo VII. Seguridad e Higiene.**

### **Artículo 33. Reconocimientos médicos.**

a) Corresponderán a cargo de la Empresa los gastos originados en concepto de desplazamiento por reconocimiento justificado que el trabajador haya solicitado al Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Del resultado de los reconocimientos médicos, el personal recibirá la oportuna información a través de los medios habituales.

### **Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de un crédito de hasta 25 horas de trabajo al año para la asistencia a cursos íntimamente relacionados con su responsabilidad.

### **Artículo 34 Bis. Empresas auxiliares.**

La Dirección y el Comité acuerdan que: La Empresa exigirá a las empresas auxiliares el cumplimiento de las normas sobre jornada máxima legal y horas extraordinarias de los trabajadores de éstas, conforme al Artículo 15 de éste Convenio Colectivo.

Así mismo, en cuanto a las condiciones de Seguridad y Salud de las empresas auxiliares, serán las mismas que las establecidas para el personal de SOS Cuétara, S.A., en su centro de Andújar.

Previamente al comienzo de los trabajos contratados, la empresa auxiliar deberá presentar los siguientes documentos:

Relación de trabajadores que intervendrán en los trabajos contratados.



Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores.

Declaración firmada del titular o representante de la empresa auxiliar en cuanto a que los trabajadores a su cargo, hayan recibido la correspondiente formación en materia de Seguridad y Salud, así como su compromiso de facilitarle los medios de protección personal establecidos para su trabajo.

La Empresa informará verbalmente al Comité, sobre las empresas auxiliares y las condiciones de las mismas en el momento de su contratación.

Contratación: La Comisión Paritaria estudiará los puestos de trabajo que vayan siendo ocupados por contratadas y subcontratadas, deliberando semestralmente que puestos se consideran de producción para su contratación por Grupo Sos.

### **Artículo 35. Ropa de trabajo personal administrativo.**

La Empresa hará entrega al personal administrativo que lo solicite de ropa de trabajo consistente en las siguientes prendas:

- Dos chaquetas, dos camisas y dos pantalones/faldas en invierno; dos camisas y dos pantalones/faldas en verano. La renovación será anual, excepto para las chaquetas que será bianual, previa entrega en todo caso de las anteriores.

La utilización de la ropa de trabajo será obligatoria para quienes la hayan solicitado.

## **Capítulo VIII. Disposiciones Varias.**

### **Artículo 36. Formación profesional.**

Convencidas ambas partes de que la formación profesional es el instrumento más importante en orden a la formación y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad, la empresa ratifica su propósito de fomentar, especialmente, por sí misma y oyendo indicaciones de los trabajadores, la acción formativa del personal a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que desarrolla la empresa, dentro de los programas que establezcan las distintas Administraciones Públicas y acogiéndose a las ayudas que en ellos se prevean.

El personal queda obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedentes exigibles a determinadas técnicas, o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

### **Artículo 37. Promociones.**

Aquellos trabajadores que hayan permanecido 10 años en las categorías profesionales que se indican, verán incrementada su retribución hasta





equipararse a la que, según Tablas (sueldo base más complemento salarial), corresponde a la categoría que en cada caso se expresa.

10 años en categoría de: Retribución tablas de:

- Telefonista - Oficial 2.ª Administra.
- Peón - Peón Ayudante.
- Peón Ayudante - Ayudante especialista.

Tal incremento se incluirá íntegramente en el complemento salarial, sin que varíe el sueldo base ni los conceptos salariales de él dependientes.

### **Artículo 37 Bis. Faltas y sanciones.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración siguiente es meramente enunciativa.

Se considerarán LEVES, las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.





Se considerarán faltas GRAVES las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, utilizando el uniforme de la empresa.
12. Los derivados de lo previsto en los apartados 3 y 8 de la relación de faltas leves.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán como faltas MUY GRAVES las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier





otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 y los apartados de la relación de faltas graves.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. La precedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquéllas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.





b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; traslado forzoso, a otra localidad; despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Acoso moral.-Se considerará como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Acoso sexual. -La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.

La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

### **Artículo 38. Aprovechamiento de materias primas y técnicas.**

El Comité de Empresa, previos los estudios pertinentes podrá proponer a la Dirección de la Empresa, cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de producción, a su más depurada calidad, al perfeccionamiento de los servicios de todo género, a la economía de materiales y suministros, al más completo aprovechamiento de materias primas, al aumento de los índices de rendimiento en el trabajo y a la conservación de las máquinas, instalaciones y



toda clase de mejoras técnicas.

El Comité de Empresa, y con dicho propósito o estudio formaría una comisión adecuada a tal fin.

### **Artículo 39. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.**

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación, se derivan efectos positivos, no solo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

De todas las cuestiones recogidas en este Artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores.

Cada central sindical con representación en el comité de Empresa podrá designar un delegado de medio ambiente, cuyas competencias y funciones son:





1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente Artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 40. Informe Económico y Social.**

La Empresa facilitará al Comité de Empresa datos económicos y sociales sobre la marcha de la misma; éstos serán trimestrales. Asimismo, se facilitará mensualmente informe sobre índices de absentismo y, de forma inmediata, informe sobre algún tema que con carácter extraordinario pudiera producirse.

#### **Artículo 41. Comisión Paritaria de Control e Interpretación.**

1. Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:
  - a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
  - b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
  - c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.





2. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión estará compuesta por tres representantes del Comité y tres de la Empresa, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatoria: La comisión Paritaria será convocada por el/la secretario/a de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención.

La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a los miembros de la Comisión o de la Empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier



caso el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretario/a y un representante de cada parte.

5. Obligatoriedad de sometimiento la Comisión paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio de ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del Convenio Básico.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### **Artículo 42. Anticipos al personal.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar, con objeto de atender necesidades importantes, la concesión de anticipos que devengarán un interés igual al legal vigente en cada momento, por importe de hasta seis mensualidades de su salario real, con el tope máximo de 3.005,06 euros por persona. Tales anticipos tan solo podrán obedecer a necesidades derivadas de:

- Enfermedad de cónyuge o hijos que convivan con el trabajador, así como de ascendientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad.
- Cambio de residencia habitual del trabajador.
- Reforma de vivienda habitual del trabajador.
- Estudios universitarios del trabajador y de hijos que convivan con él.

La empresa destinará una cantidad de hasta 72.121,45 euros para atender tales anticipos, cantidad que se irá amortizando con las devoluciones de los beneficiarios.

Los anticipos serán devueltos a lo largo de un período de tres años, en 45 mensualidades (15 por año), mediante descuentos en nómina. Hasta tanto no se haya producido la total devolución, el trabajador no podrá solicitar un nuevo anticipo.

Corresponde a la Comisión paritaria establecida en el Artículo 39 de este Convenio el control de la concesión de estos anticipos.



### **Artículo 43. Plan de pensiones.**

Las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán por ambas partes (Empresa y trabajadores), en igual cuantía, aportando cada una de ellas una cantidad igual al 1% de la retribución real anual de cada trabajador, con un mínimo de 150,25 euros anuales.

### **Anexo I.**

#### **Calendario Laboral para el año 2008.**

#### **DIAS FESTIVOS OFICIALES: DE CARÁCTER NACIONAL, REGIONAL O LOCAL.**

Día 1 de enero.

Día 7 de enero.

Día 28 de febrero.

Día 20 de marzo.

Día 21 de marzo.

Día 25 de abril.

Día 28 de abril.

Día 1 de mayo.

Día 15 de mayo.

Día 15 de agosto.

Día 12 de septiembre.

Día 13 de octubre.

Día 8 de diciembre.

Día 25 de diciembre.

Personal en sistema de trabajo a Turno Partido, 1 Turno, 2 Turnos y 3 Turnos.

1.1. El calendario de días festivos para el personal incluido en estos sistemas de trabajo es el indicado al principio de este anexo.

2. Horario de trabajo.



## 2.1. Personal de 1 turno, 2 turnos y 3 turnos.

Ocho horas continuadas de trabajo en función del turno. De Lunes a Viernes.

## 2.2. Personal en turno partido: Administración y Laboratorio.

Del 1 de enero al 19 de Junio (a.i.) y del 19 de septiembre al 31 de diciembre (a.i.), cubrirán el siguiente horario:

- Mañana: De 8,30 a 13,30 horas.
- Tarde: De 15,00 a 18,00 horas.

Del 20 de junio al 18 de septiembre (a.i.), se cubrirá el siguiente horario:

- Jornada continuada: De 7,00 a 15,00 horas.

## PERSONAL EN SISTEMA DE TRABAJO DE CINCO TURNOS

El calendario de paradas de factoría para el personal incluido en este sistema de trabajo, es el que se detalla en el presente anexo.

## Anexo II.

ORIAS		HORAS EXTRAORDINARIAS - VALORES PARA AÑO 2008 (Inicial 2,5%)															
		PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD															
		0%		5%		10%		20%		30%		40%		50%		60%	
		Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas
vdmto. 1ª	Sin turnos	11,64	15,56	12,00	16,03	12,33	16,54	13,11	17,52	13,91	18,59	14,80	19,56	15,39	20,48	16,04	21,49
	Con turnos	11,49	15,25	11,75	15,72	12,11	16,24	12,87	17,18	13,64	18,27	14,37	19,22	15,11	20,15	15,82	21,01
vdmto. 2ª	Sin turnos	10,48	13,95	10,83	14,43	11,18	14,88	11,87	15,82	12,55	16,71	13,21	17,62	13,92	18,53	14,58	19,49
	Con turnos	10,12	13,45	10,48	13,91	10,80	14,35	11,54	15,34	12,24	16,28	12,98	17,26	13,67	18,22	14,42	19,17
trativo al. Mtb.	Sin turnos	12,07	16,11	12,37	16,54	12,69	17,03	13,41	17,96	14,09	18,83	14,88	19,77	15,47	20,63	16,14	21,58
	Con turnos	12,78	17,29	13,12	17,76	13,46	18,22	14,16	19,12	14,82	20,02	15,49	20,95	16,20	21,85	16,83	22,78
ido Sección	Sin turnos	11,52	15,43	11,87	15,89	12,21	16,36	12,90	17,26	13,58	18,19	14,26	19,08	14,98	19,96	15,62	20,92
	Con turnos	12,25	16,65	12,60	17,09	12,95	17,52	13,61	18,46	14,31	19,36	15,00	20,27	15,65	21,19	16,76	22,07
cc. prio	Sin turnos	11,50	15,40	11,84	15,85	12,17	16,28	12,88	17,24	13,55	18,16	14,24	19,05	14,92	19,95	15,58	20,87
	Con turnos	11,02	14,77	11,38	15,22	11,73	15,85	12,37	16,54	13,08	17,47	13,76	18,35	14,44	19,28	15,11	20,20
maestre	Sin turnos	11,75	15,94	12,11	16,41	12,45	16,83	13,12	17,76	13,81	18,71	14,48	19,56	15,18	20,50	15,85	21,36
	Con turnos	10,48	13,95	10,83	14,43	11,18	14,88	11,87	15,82	12,55	16,71	13,21	17,62	13,92	18,53	14,58	19,49
A y B Laboratorio	Sin turnos	10,38	13,88	10,73	14,32	11,09	14,78	11,75	15,67	12,45	16,62	13,12	17,50	13,81	18,45	14,48	19,31
	Con turnos	10,48	13,95	10,83	14,43	11,18	14,88	11,87	15,82	12,55	16,71	13,21	17,62	13,92	18,53	14,58	19,49
* Oficios y	Sin turnos	11,23	15,13	11,54	15,58	11,91	16,06	12,62	17,10	13,24	17,85	13,95	18,77	14,61	19,68	15,29	20,60
	Con turnos	10,38	13,88	10,73	14,32	11,09	14,78	11,75	15,67	12,45	16,62	13,12	17,50	13,81	18,45	14,48	19,31
* Oficios y	Sin turnos	11,12	15,05	11,47	15,49	11,77	15,94	12,51	16,83	13,18	17,78	13,85	18,72	14,53	19,57	15,22	20,52
	Con turnos	10,24	13,76	10,61	14,20	10,95	14,64	11,64	15,56	12,29	16,48	12,98	17,44	13,69	18,32	14,37	19,28
*	Sin turnos	11,00	14,93	11,37	15,40	11,73	15,85	12,36	16,75	13,04	17,68	13,71	18,57	14,43	19,53	15,10	20,42
	Con turnos	10,17	13,58	10,47	13,99	10,80	14,48	11,50	15,40	12,17	16,28	12,88	17,24	13,55	18,16	14,24	19,05
le lista	Sin turnos	10,85	14,77	11,18	15,22	11,52	15,85	12,24	16,54	12,92	17,47	13,60	18,45	14,26	19,29	14,98	20,22
	Con turnos	10,12	13,53	10,43	13,97	10,80	14,44	11,49	15,32	11,67	16,26	12,85	17,18	13,53	18,06	14,20	19,00
judante	Sin turnos	10,83	14,73	11,18	15,18	11,51	15,80	12,20	16,52	12,89	17,46	13,58	18,33	14,26	19,27	14,93	20,19
	Con turnos	10,11	13,40	10,42	13,85	10,74	14,27	11,45	15,22	12,12	16,11	12,80	17,04	13,49	17,97	14,18	18,87
	Sin turnos	10,80	14,57	11,13	15,02	11,49	15,48	12,17	16,41	12,85	17,29	13,53	18,23	14,20	19,12	14,88	20,03
	Con turnos	10,11	13,40	10,42	13,85	10,74	14,27	11,45	15,22	12,12	16,11	12,80	17,04	13,49	17,97	14,18	18,87
sta ro	Sin turnos	10,24	13,76	10,61	14,20	10,95	14,64	11,64	15,56	12,29	16,48	12,98	17,44	13,69	18,32	14,37	19,28
	Con turnos	10,24	13,76	10,61	14,20	10,95	14,64	11,64	15,56	12,29	16,48	12,98	17,44	13,69	18,32	14,37	19,28
ro	Sin turnos	10,11	13,40	10,42	13,85	10,74	14,27	11,45	15,22	12,12	16,11	12,80	17,04	13,49	17,97	14,18	18,87
	Con turnos	10,11	13,40	10,42	13,85	10,74	14,27	11,45	15,22	12,12	16,11	12,80	17,04	13,49	17,97	14,18	18,87



PROFESIONES	SALARIO BASE	C. SALARIAL	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Admto. 1º Cajero	889,41	539,51	1.606,81	1.660,17	1.713,54	1.820,28	1.927,01	2.033,73	2.140,47	2.247,20
Admto. 1*	889,41	507,01	1.574,31	1.627,69	1.681,04	1.787,76	1.894,51	2.001,25	2.107,98	2.214,71
Admto. 2*	827,87	443,90	1.437,34	1.487,01	1.536,70	1.636,05	1.735,38	1.834,72	1.934,10	2.033,43
Administrativo	767,94	274,78	1.196,30	1.242,37	1.288,44	1.380,80	1.472,76	1.564,91	1.657,06	1.749,21
Asista	731,67	362,15	1.240,16	1.284,07	1.327,95	1.415,77	1.503,56	1.591,35	1.679,17	1.766,97
Co. Laboratorio	872,16	607,47	1.654,05	1.708,37	1.758,73	1.883,36	1.998,02	2.072,68	2.177,35	2.282,01
Co. A-	853,23	410,44	1.434,33	1.485,51	1.536,72	1.639,10	1.741,50	1.843,87	1.946,26	2.048,66
Co. B-	853,23	371,18	1.395,07	1.446,26	1.497,45	1.599,82	1.702,24	1.804,62	1.906,99	2.009,39
Laboratorio	796,36	336,84	1.292,49	1.340,28	1.388,06	1.483,62	1.579,19	1.674,76	1.770,31	1.865,88
Ofic. Proyectista	846,79	936,82	1.952,95	2.003,78	2.054,58	2.156,21	2.257,83	2.359,42	2.461,06	2.562,68
Ofic. Proye	795,95	574,01	1.529,16	1.578,91	1.624,67	1.720,20	1.815,70	1.911,19	2.006,73	2.102,24
Ofic. Bodega	872,16	836,64	1.885,24	1.937,56	1.989,90	2.094,54	2.199,21	2.303,86	2.408,52	2.513,20
Ofic. Mtb. Envasado	872,16	859,40	1.906,00	1.958,31	2.010,66	2.115,30	2.219,97	2.324,62	2.429,29	2.533,95
Ofic. Sección	872,16	543,66	1.590,15	1.642,47	1.694,83	1.799,45	1.904,12	2.008,77	2.113,44	2.218,11
Ofic. Maestre	872,16	502,98	1.549,58	1.601,90	1.654,25	1.758,87	1.863,53	1.968,21	2.072,86	2.177,54
Ofic. Carga	777,86	410,70	1.344,13	1.390,80	1.437,49	1.530,81	1.624,15	1.717,49	1.810,85	1.904,20
Ofic. Oficina	777,86	405,64	1.339,09	1.385,76	1.432,45	1.525,76	1.619,11	1.712,45	1.805,80	1.899,16
Ofic. Especialista	777,86	397,65	1.331,10	1.377,78	1.424,44	1.517,78	1.611,14	1.704,45	1.797,81	1.891,17
Ofic. Oficina	763,75	397,12	1.313,63	1.359,44	1.405,26	1.498,93	1.592,59	1.686,23	1.779,89	1.873,52
Ofic. Especialista	763,75	365,39	1.281,91	1.327,72	1.373,55	1.465,23	1.556,88	1.648,51	1.740,15	1.831,81
Ofic. Oficina	758,06	356,84	1.266,63	1.312,02	1.357,51	1.448,48	1.539,43	1.630,42	1.721,39	1.812,33
Ofic. Especialista	748,16	342,88	1.240,69	1.285,57	1.330,46	1.420,24	1.510,03	1.599,81	1.689,58	1.779,35
Ofic. Ayudante	746,32	338,94	1.234,52	1.279,28	1.324,07	1.413,64	1.503,19	1.592,75	1.682,30	1.771,86
Ofic. Oficina	737,72	344,84	1.230,12	1.274,38	1.318,63	1.407,17	1.496,70	1.584,21	1.672,75	1.761,28
Ofic. Oficina	740,88	348,84	1.237,89	1.282,37	1.326,81	1.415,72	1.504,62	1.593,54	1.682,44	1.771,32
Ofic. Oficina	731,67	315,42	1.193,43	1.237,34	1.281,22	1.369,04	1.456,83	1.544,62	1.632,44	1.720,23
Ofic. Oficina	737,72	338,23	1.223,49	1.267,77	1.312,01	1.400,55	1.489,08	1.577,60	1.666,13	1.754,65

Plus Asistencia	2.42	Plus de Cata	111.48
Plus Disponibilidad (H.E. Normal)	6.11		
Complemento P. Asist.	2.14	P. Hor. Esp. (Enc. General)	
185.25		(H.E. Festiva)	8.13
Plus Convenio	20.00		
Plus 5 Turnos	588.03		
Plus Puesto Trabajo	90.00		

#### Anexo IV.

**OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO:** Son los que, a las inmediatas órdenes de los Jefes de primera o 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.

**OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO:** Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Son los empleados mayores de 18 años que con la capacidad necesaria colaboran con los Oficiales en trabajos de menor importancia.

**TELEFONISTA:** Es el empleado (hombre o mujer) que tiene como misión estar al cuidado del servicio de una centralita telefónica.

**ANALISTA:** Son aquellos que realizan en los Laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

**AUXILIAR DE LABORATORIO:** Son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etc., y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

**DELINEANTES-PROYECTISTAS:** Son los empleados técnicos que, dentro de la especialidad a que se dedique la sección en que prestan sus servicios, proyectan o detallan lo que les indica el Ingeniero o Técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras 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.

**DELINEANTE:** Es el empleado técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados: croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, ubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

**ENCARGADO GENERAL:** Es el que cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas Secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

**ENCARGADO SECCIÓN:** Son aquellos que, a las órdenes del Encargado general, con conocimientos suficientes dirigen una Sección o Departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas.

**CONTRAMAESTRE:** Son los que, con conocimientos suficientes y a las órdenes de un encargado, tienen mando sobre oficiales, especialistas y ayudantes.

**OFICIAL 1.ª:** Es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las Industrias del Aceite, de las de Aceituna, 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.

**OFICIAL 2.ª:** Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el



trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al Oficial primero.

**OFICIALES DE OFICIOS Y OFICIALES ESPECIALISTAS:** Los oficiales de 1.<sup>a</sup> y de 2.<sup>a</sup> pueden ser de oficios o especialistas. Son oficiales de oficios aquellos que, reuniendo las condiciones exigidas para ostentar la correspondiente categoría de oficial, desarrollan su actividad en el taller mecánico, el taller eléctrico y el taller de moldes. Son oficiales especialistas los restantes oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.

**OFICIAL 3.<sup>a</sup>:** Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial.

**AYUDANTE ESPECIALISTA:** Son los operarios que, con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

**PEÓN AYUDANTE:** Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los Ayudantes especialistas y Oficiales, adquiriendo con la práctica conocimientos para sustituirles accidentalmente.

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

**BASCULERO:** Es el operario que tiene como misión la de pesar, hacer las notas de peso y registrar en los libros correspondientes las operaciones que se hayan realizado durante el día.

**GUARDA:** Es el que realiza las funciones de vigilancia dentro del recinto de la Empresa.

**LIMPIADOR/A:** Son las personas que se ocupan de la limpieza y aseo de las oficinas, dependencias y locales de la Empresa.

## Relación de Puestos de Trabajo y Categoría

### Profesional Correspondiente.

Puesto de Trabajo	Categoría Profesional
<b>Sección: Oficina General.</b>	
Personal Administrativo	Según tareas, de Of. 1. <sup>a</sup> , Of. 2. <sup>a</sup> y Auxiliar Administrativo
Control e/s y expediciones	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo
Programador DSI	Programador DSI
<b>Sección Varios.</b>	
Central telefónica	Telefonista



Conductores  
Polideportivo  
Limpiador/a

**Sección Bodega.**

Encargado de sección  
Descarga de graneles  
Filtros

**Sección: Envasado General.**

Encargado gral. envasado  
Oficina envasado

**Sección: Mantenimiento Eléctrico.**

Encargado de sección  
Taller eléctrico

**Sección: Mantenimiento Mecánico.**

Encargado de sección  
Taller Mecánico  
Encargado taller de moldes  
Puesto de Trabajo  
Engrasador

Almacén de repuestos

**Sección: Fabricación PVC.**

Fabricación Compound  
Ensamado Compound

**Sección: Control de Calidad.**

Encargado de sección  
Control de calidad

**Sección: Materias Auxiliares.**

Almacén materias auxiliares  
Almacén de tapones  
Almacén de etiquetas  
Cajas vacías  
Cestos-tapones

**Sección: Fabricación de Envases.**

Encargado de sección  
Mezcla y molienda de PVC  
Fabricación de Garrafas  
Maquinista de fabricación botellas  
Ayudante de fabricación botellas

**Sección: Llenado General.**

Encargado de sección  
Posicionadoras  
Llenadoras  
Encajonadoras  
Paletizadoras  
Mecánico llenadoras

**Sección: Almacén y Expediciones.**

Encargado general de almacenes  
Encargado de sección  
Carretillero almacén  
Carretillero almacén producto terminado  
Ayudante carga camiones  
Cajas vacías  
Cestos tapones  
Recuento almacén

**Sección: Laboratorio.**

Oficial 1ª Especialista  
Peón  
Limpiador/a

Encargado de sección  
Oficial 2ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista

Encargado general envasado  
Oficial 1ª Administrativo

Encargado sección  
Oficial 1ª Oficios

Encargado de sección  
Oficial 1ª Oficios  
Encargado sección  
Categoría Profesional  
Oficial 2ª Especialista  
Oficial 2ª Especialista

Oficial 1ª Especialista  
Oficial 3ª

Encargado sección  
Oficial 1ª Especialista

Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Ayudante Especialista  
Ayudante Especialista

Encargado sección  
Oficial 2ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 2ª Especialista

Encargado sección  
Oficial 3ª  
Oficial 3ª  
Oficial 2ª Especialista  
Oficial 2ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista

Encargado general  
Encargado sección  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 3ª  
Oficial 2ª  
Oficial 2ª  
Oficial 2ª Especialista

Encargado de sección  
Analista aceites  
Puesto de Trabajo  
Analista semillas  
Plásticos

**Sección: Equipo Técnico.**

Secretaría equipo técnico

**Sección: Producción.**

Encargado general turno  
Operador de preparación  
Operador de extracción  
Operador de refinación  
Operador sala de control  
Operador de calderas

**Sección: Mantenimiento Mecánico Extracción.**

Encargado Mtto. Empresas auxiliares  
Encargado mantenimiento  
Oficial de mantenimiento

**Sección: Oficina Técnica.**

Delineante  
Delineante Projectista

**Sección: Almacén de Repuestos.**

Administrativo de compras  
Almacenero

**Sección: Expediciones/Báscula.**

Administrativo expediciones/báscula

**Sección: Almacenes.**

Encargado de almacenes

**Sección: Recepción Semillas.**

Recepción de semillas

**Sección: Cargas de Harinas.**

Carga de harinas

**Sección: Control de Gestión.**

Administrativo control gestión

**Sección: Logística.**

Encargado logística

**Sección: Comercial Harinas.**

Administrativo ventas

**Sección: Control Clientes.**

Administrativo control clientes

**Sección: Transporte interior.**

Transporte interior

Encargado sección laboratorio  
Analista B  
Categoría Profesional  
Analista B  
Auxiliar Laboratorio

Oficial 1ª Administrativo

Encargado General  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Oficial 1ª Especialista  
Contraestrella  
Oficial 1ª Especialista

Encargado Sección  
Encargado Sección  
Oficial 1ª Oficinas

Delineante  
Delineante Projectista

Oficial 1ª Administrativo  
Oficial 2ª Especialista

Oficial 1ª Administrativo

Encargado Sección

Oficial 2ª Especialista

Oficial 2ª Especialista

Oficial 1ª Administrativo

Encargado Sección

Oficial 1ª Administrativo

Oficial 1ª Administrativo

Oficial 1ª Oficinas





