

## **XI CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, S.A.**

Resolución de 20 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, SA.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A. (código de Convenio n.º: 90007722011992), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

### **Segundo.**

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de septiembre de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **XI CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del estado español de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A., con número de identificación fiscal A-80245129.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal y Funcional.**

El presente Convenio, que regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo, afectará a todo el personal de la Empresa «Aceites del Sur-Coosur, S.A.», tanto con contrato fijo, como fijo-discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga.**

Este Convenio tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre del año 2015, quedando denunciado en ese mismo momento, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

La vigencia del convenio, una vez concluida la duración pactada, estará regulada conforme a la legislación laboral vigente en ese momento.

Hasta que se suscriba nuevo Convenio, o nuevo marco laboral normativo conforme a la legislación vigente, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo Convenio, se practicarán las liquidaciones que correspondan.

Los efectos económicos para año 2013 y la nueva reclasificación profesional entrarán en vigor al mes siguiente de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### **Artículo 4. Compensación y Absorción.**

La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos convenios colectivos que, con anterioridad, se han aplicado al personal de esta empresa.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

### **Artículo 5. Vinculación a la Totalidad de lo Pactado.**

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuarse el contenido del mismo, quedaría, invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria para la Vigilancia y el Arbitraje.**

Para velar por el buen cumplimiento del acuerdo y resolver los problemas interpretativos que pudieran surgir durante la aplicación del presente convenio colectivo, se nombra una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los trabajadores, y otros tres en representación de la empresa. Se solicitará,



además, la presencia de una persona para que actúe como Presidente y mediador sin voto si fuera necesario.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos colectivos, con carácter obligatorio y previo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse cuando tres de sus miembros lo soliciten y al menos dos veces cada año natural.

La Comisión Paritaria se encargará de estudiar la situación de las personas que pudiesen acogerse a los casos de incapacidad laboral. También estudiará la adscripción de los actuales trabajadores, según el trabajo que desarrollen, a un Grupo Profesional.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes, contra las decisiones y acuerdos tomados por esta comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación los procedimientos establecidos a este respecto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

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

### **Artículo 7. Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

- El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades y a la definición de su estructura y articulación.
- La determinación y exigencia de la actividad.
- La vigilancia y control de su cumplimiento a través de la línea jerárquica, en quién se delegue la autoridad.





- La modificación de las condiciones de trabajo para mejorar la situación de la empresa, conforme al artículo 41 y concordantes del E.T.; y demás legislación laboral vigente en cada momento.

La implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a los Representantes de los Trabajadores con la antelación que las circunstancias lo permitan y con arreglo al procedimiento laboral existente.

### **Artículo 8. Movilidad Funcional.**

Conforme al artículo 39 del E.T. y Ley 3/2012, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las de pertenencia al grupo profesional y en su caso a las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La Dirección favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá de 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, el trabajador tendrá derecho a su ascenso al grupo profesional correspondiente.

En el caso de cobertura de vacantes, el trabajador que ocupe la vacante no podrá ser cambiado por otro si con ello se persigue la finalidad de que no consolide el derecho a ser adscrito al grupo superior, no pudiendo rotar más de tres personas en ese mismo puesto.

Así, se establece un periodo de prueba o adaptación según grupos profesionales, para los grupos 1 y 2 el periodo será de 6 meses, para los grupos 3 y 4 de 4 meses y para los grupos 5 y 6 de 2 meses.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las del grupo profesional que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de grupos profesionales inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional, mientras dure el periodo de prueba.

Quedan excluidos los trabajadores del grupo profesional VI, en cuanto ascensos y





diferencias retributivas hasta que no transcurran al menos año y medio desde su primer ingreso en la empresa.

### **Capítulo III. Clasificación y Retribuciones Plantillas.**

#### **Artículo 9. Contratación, Ingreso y Periodo de Prueba.**

Contratación e ingreso. La empresa contratará al personal conforme a las normativas y modalidades contractuales que la legislación laboral española establezca en cada momento, utilizando aquellas que mejor se adecuen a sus necesidades y naturaleza de la actividad y velará para que en ningún momento se produzca discriminación por razón de sexo, raza, edad u otra variable psicosocial.

Los empleados -nuevos y actuales- están obligados a facilitar a la empresa la información y documentos que se precise para la formalización de las contrataciones y el cumplimiento de otras disposiciones legales vigentes, que permita a la empresa tener en todo momento actualizado la información de los trabajadores. La empresa procederá con dicha información siguiendo las directrices de la Ley Orgánica de Procesamiento de Datos.

El periodo de prueba será el que contemple el contrato, con el límite de lo que estipule la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 10. Grupos Profesionales.**

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general del puesto o prestación requerida, los siguientes Grupos Profesionales.

##### **Grupo I: Directores**

- Capacitación: Título académico de grado superior (Licenciatura o Ingeniería) o nivel equivalente de conocimientos y experiencia, sea en su especialidad o como gestor de recursos (humanos, materiales, económicos).
- Contenido de la prestación: desempeña funciones en general con mando y responsabilidad sobre las diferentes áreas/departamentos (operativos o funcionales) en los que se estructura la empresa.

##### **Grupo II: Jefes y Responsables**

- Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) o nivel equivalente de conocimientos y experiencia, sea esta específica y como gestor.
- Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su capacitación en puestos con mando que implica responsabilidad sobre unidades en las que se estructuran las diferentes áreas/departamentos de la empresa, sean operativos o





funcionales.

### **Grupo III: Técnicos y Comerciales**

- Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) o conocimientos y experiencia en su actividad.
- Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su capacitación que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión y mando sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

### **Grupo IV: Oficiales Administrativos y de Oficinas**

- Capacitación: Formación técnica o administrativa a nivel de Formación Profesional 2, Bachiller o conocimientos y experiencia equivalentes (Cualificaciones Profesionales).
- Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su especialidad, principalmente por sí mismo, pudiendo también ejercer supervisión y mando sobre el trabajo de alguna(s) persona(s).

### **Grupo V: Auxiliares Administrativos y de Oficinas**

- Capacitación: Formación específica a nivel de Formación Profesional 1, Graduado Escolar o conocimientos y experiencia equivalentes (Cualificaciones Profesionales).
- Contenido de la prestación: realiza funciones propias de un oficio o tarea que pueden o no requerir cierta práctica o especialización.

### **Grupo VI: Personal de Nuevo Ingreso**

Están incluidas en este Grupo VI, los empleados que se incorporen laboralmente a la empresa y que por las funciones que desarrollen pudieran estar incluidas en el Grupo III, Grupo IV y V, siempre que no dirijan a personas y durante un periodo máximo de año y medio, para la adquisición de experiencia, conocimiento del puesto y de la actividad de la empresa. Pasado este tiempo y de permanecer en la empresa, serán adscritos a su grupo profesional.

Todos los trabajadores estarán adscritos a un grupo profesional. La dirección de cada centro con los respectivos representantes de los trabajadores serán los encargados de realizar esta tarea.

Esta clasificación sustituye a las clasificaciones profesionales de los anteriores convenios de Olcesa, S.A. y de Aceites del Sur Coosur, S.A., las cuales dejarán de tener validez, comenzando a operar a partir de la entrada en vigor del presente convenio.



## **Artículo 11. Ascensos, Vacantes y Formación.**

La decisión de ascenso o promoción para cubrir una vacante, corresponde a la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 24 del E.T. Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de Grupo Profesional superior. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Empresa favorecerá la promoción interna.

Los trabajadores ascendidos estarán sujetos al mismo periodo de prueba que el establecido para el ingreso en el Grupo Profesional de destino. En caso de no superar el periodo de prueba, el trabajador se reintegrará en su puesto de origen o uno equivalente, con las condiciones de su antiguo puesto.

Si el ascenso conlleva incremento retributivo, se reconocerá a la vez que el mismo. Se entenderá por incremento retributivo la diferencia entre la retribución de destino y la real que, hasta el ascenso, estuviera percibiendo el trabajador.

El ascenso es voluntario para el trabajador, quién podrá rehusarlo.

Formación. Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mayores conocimientos, y promocionar dentro del organigrama de la empresa, ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes tanto a la mejora del desempeño de los puestos actuales como al desarrollo y promoción profesional de sus empleados, a que éstos ocupen con preferencia ante otros aspirantes externos, las vacantes dejadas por sus compañeros u otros puestos de trabajo de nueva creación.

## **Capítulo IV. Estructura Salarial.**

### **Artículo 12. Estructura Salarial.**

La retribución del personal afecto al presente convenio se estructura en:

- A) Salario base de grupo.
- B) Complemento salarial personal.

#### **A) Salario Base Grupo (SBG)**

Se entiende por Salario Base de Grupo el salario bruto correspondiente al Grupo profesional al que se adscriba el trabajador definido en cómputo anual.

Caso de que un trabajador tuviera menor salario base, con anterioridad a este convenio al que le corresponde de su grupo profesional, la diferencia hasta este

salario base de su Grupo Profesional se detraerá de otros conceptos salariales fijos que el trabajador disponga. En el caso contrario, cuando el nuevo salario sea inferior al de anterior convenio, dicha diferencia pasará a formar parte del Complemento Salarial Personal.

Los importes de estos salarios para el año 2013, son los que se reflejan en el anexo nº I del convenio.

## **B) Complemento Salarial Personal (CSP)**

El resto de las retribuciones que se obtengan por cualquier concepto, incluso los complementos personales que hasta la fecha se estén devengando, tendrán la consideración de «Complemento Salarial Personal» y será consolidable y no absorbible.

Serán absorbidos de los convenios anteriores en este complemento los siguientes conceptos retributivos:

### **Del Convenio de Aceites del Sur Coosur:**

- Complemento personal estructural.
- Complemento personal estructural variable.
- Complemento salarial variable.
- Complemento de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Complemento de tóxicos refinería de Vilches.
- Antigüedad.
- Plus convenio.

### **Del Convenio de Olcesa:**

- Complemento de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Participación en beneficios.
- Plus de transporte.
- Plus de asistencia.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.





Los importes de estos conceptos retributivos serán revisados conforme a lo establecido en el artículo 20 del convenio.

### **Artículo 13. Pagas Extraordinarias.**

Como complemento retributivo se establecen dos pagas extraordinarias a cobrar en los meses de junio y diciembre de cada año.

El importe de estas pagas extraordinarias será el resultado que se obtenga de la suma de los importes de una mensualidad correspondientes al salario base de grupo y complemento salarial personal.

La paga extraordinaria del mes de junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, y se abonará entre los días 15 a 20 de junio del año que la genera.

La paga extraordinaria del mes de diciembre, se devengará desde el 1 de julio de al 31 de diciembre de cada año, y se abonará entre los días 15 al 20 de diciembre del año que la genera.

El personal que ingrese o cese durante cada semestre percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 14. Complemento de Nocturnidad.**

Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas a.m., percibirán un complemento del 25 por 100 del salario de nivel correspondiente al grupo y nivel asignado a cada trabajador.

### **Artículo 15. Complemento de Turnicidad.**

Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, 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, concediéndole a cada trabajador treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose estos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus cuya cuantía para los años 2013, 2014 y 2015 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 20 de este convenio a la siguiente cantidad de 5,57 euros por día trabajado, para todos los grupos y niveles. Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del complemento de turnicidad, en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo, es incompatible con el abono del complemento de nocturnidad reflejado en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.



### **Artículo 16. Complemento de Sábados y Domingos.**

Para los Trabajadores de la Empresa cuyos horarios de trabajo contemplen el descanso semanal en dos días, sin necesidad de que se realicen en sábados o domingos, percibirán este complemento. La cuantía para los años 2013, 2014 y 2015 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 20 de este convenio a la cantidad de 5,78 euros, en el caso de que no puedan disfrutar de ese descanso semanal en sábado o domingo, por necesidades de la empresa (complemento de sábados y domingos).

### **Artículo 17. Jornada en Días Festivos.**

Aquellos trabajadores a turnos, que les coincida su jornada ordinaria con un día festivo, percibirán horas extraordinarias en los términos que estipula el artículo 24 del presente convenio, computándose la jornada como día trabajado.

Para el resto de personal, se compensará con horas extraordinarias, pero en este caso no computa como día trabajado.

### **Artículo 18. Complemento por Defecto de Descanso.**

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá por día trabajado y para todos los grupos y niveles, un complemento cuya cuantía para los años 2013, 2014 y 2015 quedará fijada en base a la aplicación del artículo 20 de este convenio a la cantidad de 2,70 euros.

### **Artículo 19. Paga por Vinculación.**

El personal que cumpla veinticinco años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho y por una sola vez, al premio de un fin de semana para el trabajador y un acompañante en un parador nacional a elegir por el trabajador. Además un lote de productos de nuestra propia fabricación (salsas y aceites).

### **Artículo 20. Revisión Salarial.**

Se establece un criterio de revisión salarial, para cada ejercicio, en función de los resultados contables presentados al Consejo de Administración entre los periodos comprendidos entre el 1 junio al 31 mayo siguiente.

La Comisión Paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales en un plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación de dichos resultados, si el resultado de la revisión es positivo se abonará en la nómina siguiente y si es negativo, dicho importe se detraerá en las cuatro siguientes.

Como la revisión puede ser positiva o negativa se establecen los siguientes tramos y porcentajes:

Para un resultado contable de:

± 2,5 millones de euros	un 0,00 %.
± 2,5-4.5 millones de euros	un ± 1,25 %.
± 4,5-6,5 millones de euros	un ± 1,75 %.
± 6,5-8,5 millones de euros	un ± 2,25 %.
± 8,5 en adelante millones de euros	un ± 3,25 %.

## **Capítulo V. Jornada, Vacaciones y Permisos.**

### **Artículo 21. Jornada Laboral, Horarios y Calendario Laboral.**

La jornada laboral habitual será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas de trabajo efectivo, considerándose los treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, en los términos que establece el E.T.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada se podrá flexibilizar en los términos que estipula el artículo 41 del E.T. y Ley 3/2012, de 6 de julio 2012. Dicha flexibilización de la jornada anual, respetará en todos los casos los periodos mínimos de descanso que establece la Ley, y será informado tanto el trabajador como sus representantes con un mínimo de cinco días laborables, antes de que se produzca la modificación de la jornada.

La dirección de la empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán, los calendarios laborales para todo el año y horarios de trabajo, con arreglo a las exigencias propias de cada sección productiva dentro de los distintos centros de trabajo. Estos horarios y calendarios deberán estar expuestos antes del comienzo de cada año.

Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tablones de anuncios de la empresa.

En función del computo anual de horas de trabajo efectivas especificadas en este artículo y las fiestas laborables anuales que establecen las autoridades administrativas, la diferencia se considerara días de libre disposición.

Los trabajadores que se contraten con jornada a tiempo parcial, su remuneración

estará en función de las horas de trabajo efectivo que realice en su jornada.

### **Artículo 22. Absentismo.**

La Empresa y los representantes de los trabajadores, conocedores y conscientes de la necesidad de reducir el índice de absentismo en la empresa –situación ésta también preocupante en el mercado laboral español–, acuerdan colaborar conjuntamente para minimizar los índices actuales y por consecuencia los efectos en la productividad de la compañía. Las partes acuerdan incentivar la reducción del absentismo, para ello:

– Se bonificará la reducción del absentismo de manera que por cada punto (1) que se reduzca por debajo de la media anual del índice de absentismo anual (enero a diciembre) del sector industrial (publicado por el Ministerio de Trabajo), se abonará por cada empleado contratado y año un bonus de 100 euros brutos. El empleado tendrá derecho siempre que esté de alta en la empresa durante todo el año de medición del índice y en el momento del abono, que será en la nómina de abril.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidos con el 100 por 100 del salario mensual normal.

La intervención quirúrgica o la baja médica del trabajador interrumpirán el periodo vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborará los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo entre ambas partes elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, áreas de trabajo y secciones. La dirección de la empresa se compromete a tener elaborado dichos calendarios antes del 30 de abril de cada año. Preferentemente serán en verano del 15 de junio al 15 de septiembre y se deberán de tomar preferentemente en un máximo de tres veces, salvo previo acuerdo entre trabajador y empresa.

### **Artículo 24. Horas Extraordinarias.**

Para determinar el valor de las horas extraordinarias, se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 14 pagas, y como divisor, el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.



Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias, excepto aquellas que se realicen por modificación de jornada con arreglo a lo estipulado en el artículo 21 de jornada anual.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio, no pudiendo exigirlas el trabajador ni imponerlas la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán información mensual detallada de todas las horas extraordinarias realizadas por cada empleado.

La empresa compensará las horas extraordinarias atendiendo a los siguientes criterios:

La primera y segunda horas extraordinarias diarias serán remuneradas al 125 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

A partir de la tercera hora extraordinaria diaria, será remunerada al 150 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

### **Artículo 25. Norma de Licencias o Permisos.**

El personal al servicio de la empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos con la justificación correspondiente.

Matrimonio del trabajador: Tiempo concedido, quince días naturales. Si la boda se celebrase dentro del periodo oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho periodo.

Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural, el día de la celebración. Se entiende por familiares en este permiso al referido a hijos, padres y hermanos de trabajador o de su cónyuge.

Nacimiento o adopción de hijo: Tiempo concedido, tres días naturales.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 400 kilómetros entre la ida y la vuelta, el plazo será de cuatro días.

Bautismo o primera comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural.

Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la celebración.

Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

Entendiéndose por enfermedad grave aquella que requiere hospitalización de al menos 24 horas mínimo y con la debida justificación:

a) En caso de padres, suegros, cónyuge e hijos: Tiempo concedido, tres días naturales.

b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y colaterales o afines hasta el tercer grado, tiempo concedido:

Dos días si se produce en la misma localidad.

En ambos caso se ampliara hasta cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 400 kilómetros entre la ida y la vuelta.

En consanguinidad y afinidad hasta segundo grado, comprende al hermano, abuelo y nieto.

En colaterales tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el tercer grado, comprende a tíos carnales.

Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales.

Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde a los días que se realice el traslado.

Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo concedido. El indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

El cómputo de la iniciación del permiso será el de la fecha que se produzca el motivo que origina el mismo.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores, o de lo pactado a título individual.

## **Capítulo VI. Acción Social.**



### **Artículo 26. Premio a la Dedicación.**

Se establece un premio para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria y no solicite la baja voluntaria en la empresa en los términos del artículo 41 de este convenio, y con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo y complemento salarial personal.

### **Artículo 27. Nupcialidad.**

Todo trabajador que contraiga matrimonio con una antigüedad de dos años en la empresa percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario base de grupo, y complemento salarial personal.

### **Artículo 28. Compensación por Traslado.**

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá los gastos de traslado del trabajador; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios, para los que el trabajador deberá presentar previamente al menos dos ofertas competitivas para su autorización.

Se satisfará, asimismo, con ocasión de traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de: salario base de grupo complemento salarial personal.

### **Artículo 29. Dietas.**

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos al trabajador que, por causa de servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo.

El importe de estas dietas, para los años 2013 y 2014 quedará fijado en base a la aplicación del artículo 20 de este convenio a las siguientes cantidades:

Desayuno	2,360 euros
Comida	15,160 euros
Cena	11,830 euros
Cama	23,580 euros

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá, para los años 2013 y 2014 la cantidad resultante de la aplicación del artículo 20 del presente convenio a la cifra de 0,2464 euros por kilómetro recorrido.

### **Artículo 30. Préstamos Para Vivienda.**

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 euros. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un periodo máximo de cuatro años, comprendiendo 56 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

Los trabajadores que tuvieran préstamos concedidos por la Empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

### **Artículo 31. Ayuda Estudios.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, esta será por matrícula o documento acreditativo, no duplicándose la misma en caso de que en la empresa se encuentren en alta ambos progenitores, cuya cuantía será la que resulte de la aplicación del artículo 20 del presente convenio en base a las siguientes cantidades:

- Guardería, Preescolar, EGB y 1º y 2º de ESO: 144,29 euros.
- F.P. (1º y 2º Grado), 3º y 4º de ESO y 1º y 2º de Bachillerato: 216,41 euros.
- Enseñanza universitaria: 480,00 euros.
- Disminuidos físicos: 721,46 euros.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente con fotocopia de los documentos oficiales que lo acrediten, sin perjuicio de que posteriormente se solicite la presentación de los documentos originales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.





Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Informático, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario o Cooperativo, o que estén destinados a una mejora de su formación y rendimiento para la Empresa, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del valor de los textos y matrícula, sin disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina del mes de Octubre de cada año, siempre que a la fecha del cierre de la nómina se hayan entregado los documentos acreditativos.

### **Artículo 32. Anticipo Personal.**

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etcétera), la concesión de anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, compuestas de salario de grupo y complemento salarial personal, con un tope máximo por persona de 3.000,00 euros.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 60.000,00 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios, serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización que será de un periodo de tres años, comprendiendo 42 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que un trabajador de la empresa estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.

Los trabajadores que tuvieran anticipos concedidos por la Empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

### **Artículo 33. Seguro Colectivo de Accidentes.**





La empresa suscribirá para la totalidad de sus trabajadores, tanto fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren de alta en el día del siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 60.000,00 euros de cuantía.

Esta nueva póliza, una vez entre en vigor, anula todas aquellas otras posibles que pudieran estar en vigor a la fecha de renovación de la misma para las mismas contingencias.

El/Los beneficiarios deberán cumplir con lo que determina la Ley de Contrato de Seguro 50/80, de 8 de octubre, en que deberá presentar la documentación que se acredite la personalidad del beneficiario/s, así como lo que determina el artículo 67 del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones del 8 de noviembre de 1991.

#### **Artículo 34. Incapacidad Temporal.**

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a partir del día veintiuno de la situación, a percibir el 100 % de su retribución, excepto las horas extraordinarias, siempre que justifique tal situación con documento de baja médica. En el tramo de 16 al 20 días, la retribución será del 75 %, entre el tramo de 4 al 15 días de un 60 %, siendo por cuenta del trabajador los tres primeros días.

En caso de accidente laboral o enfermedad grave que requiera hospitalización la retribución será del 100 % desde el primer día.

#### **Artículo 35. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.**

Se tendrá derecho a los beneficios recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 36. Igualdad de Género y Prevención de Riesgos Psicosociales.**

##### **1. Igualdad de género:**

Conforme a Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17) y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento.





Para ello, Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad, que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción:

### **1) Selección y acceso a puestos de trabajo:**

A) Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de hombres y mujeres a puestos de trabajo de la empresa.

B) Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso.

### **2) Condiciones de contratación de personal:**

A) Que conforme al Convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna por razón de sexo en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación:

- Jornada trabajo.
- Horarios.
- Salarios.
- Condiciones físicas de los puestos, etc.

B) La empresa atenderá por igual a hombres y mujeres en las políticas de adaptación de las condiciones de trabajo a las de responsabilidad de la empresa en la Conciliación Familiar de trabajadores y trabajadoras, siendo especialmente sensibles a las derivadas de maternidad y a las de atención y cuidado de hijos, en la que favorecerá en la medida de lo posible las necesidades de las trabajadoras más allá de lo meramente legal.

### **3) Formación y desarrollo profesional:**

A) La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones con el colectivo masculino, la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias al colectivo de mujeres. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional.

B) Que llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones se fomentara la promoción y





progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

#### **4) Clasificación profesional:**

A) Que los empleados y empleadas de la empresa se clasifican en los Grupos Profesionales, conforme al convenio colectivo, atendiendo única y exclusivamente a razones del puesto que ocupan y desempeñan, sin interferencias de razones de sexo.

B) Que para favorecer el equilibrio de representatividad de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones de personal que existen se tenderá en igualdad de idoneidad de condiciones, a compensar en cada categoría y nivel con personal del sexo menos representado, dando por tanto preferencia a la incorporación en estas categorías y niveles de los correspondientes colectivos.

#### **5) Condiciones salariales:**

A) La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa.

Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo.

B) Que la empresa se compromete a analizar las retribuciones y conceptos que abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido.

De igual manera, y para cualquier otro asunto que afecte a la Igualdad en el Trabajo de mujeres y hombres no dispuesto en este acuerdo y para aquellos otros que legalmente puedan establecerse por ley, se procederá por la Empresa y los representantes del personal a estudiar, proponer e implementar aquellas medidas que vengán a favorecer la igualdad de sexo.

#### **2. Prevención de riesgos psicosociales:**

A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad.

#### **Artículo 37. Seguridad y Salud.**





En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 34 y siguiente de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada Ley.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, que serán nombrados de entre los representantes legales de los trabajadores y los correspondientes a la parte Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/1995, antes referida, y las disposiciones concordantes en materia de seguridad y salud.

#### **Artículo 38. Reconocimientos Médicos.**

La empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas, afín de que se efectúe un reconocimiento médico dentro de cada año natural a sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja a turnos, se realizará fuera de éstos, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro, se exigiera a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquélla, serán a cargo de la empresa.

En caso de que algún trabajador incurso en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarlo en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.



### **Artículo 39. Prendas y Artículos de Trabajo.**

La empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuyos puestos lo requiera, dos equipos de vestuario de trabajo al año. Es decir, un equipo de trabajo compuesto por el calzado y prendas de vestir adecuadas a la norma legal vigente en cada momento, cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los equipos necesarios, devolviendo el trabajador el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente. Será el Comité de Seguridad e Higiene quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Asimismo, la empresa facilitará, mediante la tramitación oportuna, los documentos necesarios en cumplimiento de la normativa vigente en materia alimentaria.

Con el fin de preservar la imagen de la empresa, la utilización de las referidas prendas queda circunscrita al recinto de los centros de trabajo.

### **Artículo 40. Baja Voluntaria.**

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de dieciocho años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base de grupo y complemento salarial personal.

A los cincuenta y ocho años	30 pagas
A los cincuenta y nueve años	27 pagas
A los sesenta años	25 pagas
A los sesenta y un años	22 pagas
A los sesenta y dos años	18 pagas
A los sesenta y tres años	11 pagas
A los sesenta y cuatro años	6 pagas

El trabajador que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de 60 días después de cumplidos los años.

### **Artículo 41. Excedencia Voluntaria Especial.**

Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los



Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

De tres meses para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

De seis meses para los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Ambos periodos tienen carácter de incompatibles, de manera que disfrutando uno de ellos, no podrá acogerse al otro.

Excedencia sindical:

Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## **Capítulo VII. Organización de los Trabajadores.**

### **Artículo 42. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Tienen la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa facilitara al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etcétera.

### **Artículo 43. Competencias.**

El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección, según recoge el artículo 64 del E.T.

Sobre evolución general en el sector económico al que pertenece la empresa.

Programa de la producción.

Anualmente, el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Empresa.





Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.

Sobre sanciones impuestas, y en especial en el supuesto de despido.

Sobre accidentes de trabajo.

En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

#### **Artículo 44. Sigilo Profesional.**

Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, 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.

#### **Artículo 45. Capacidad.**

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

#### **Artículo 46. Garantías.**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que sería oído, aparte del interesado, el Comité de empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Podrá ejercer colegiadamente 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, comunicando, todo ello, previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas, de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.







Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su sindicato.

El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados o que figuran en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en unos o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa, con dos meses de antelación; a tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

#### **Artículo 47. Gastos de Desplazamientos.**

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración y a los costes establecidos en el presente convenio para desplazamientos.

#### **Artículo 48. De los Sindicatos.**

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa, deberán ser puestos en conocimiento de la misma.
2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.





3. A la convocatoria de asambleas de los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de ocho horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 49. Código de Ética y Comportamiento Empresarial.**

La Empresa y representantes del personal reconocen y acuerdan que el Código de Ética y Comportamiento Empresarial de Aceites del Sur Coosur, S.A., definen los principios y valores que regulan el comportamiento y manera de actuar de los empleados/as de la empresa, en su actividad diaria y habitual, confiriendo el marco de actuación y referencia que se exige a cualquier empleado de la compañía, independientemente de su cargo o responsabilidad.

### **Artículo 50. Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidas en las disposiciones legales y en este convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se indica.

#### **1) Faltas.**

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 y orientativa.

#### **A) Leves: Se considerarán faltas 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, así como no comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión económica para la empresa.
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 y recursos puestos a su disposición para el desempeño del puesto.

5. No atender al público (clientes, proveedores,...) con la corrección y diligencia debidas, transmitiendo mala imagen de empresa

6. 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.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**B) Graves: 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. Los derivados de lo previsto en los apartados 3 y 7 de la relación de faltas leves.





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

**C) Muy graves: 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 esta 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 o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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.

15. La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

## 2) Sanciones.

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 aquella.

### **Disposición Final Primera.**

En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Ley 10/1994, de Fomento de la Ocupación; Ley de Libertad Sindical; Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; Ley 3/2012 y normas concordantes y actualizaciones posteriores.

### **Disposición Final Segunda.**

Para el personal de Refinería y Fabricación de Envases de la Factoría de Vilches, que se encuentran incluidos en Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén, se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes:

**Complemento de Defecto de Descanso:** Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18 de este Convenio.

**Complemento de Turnicidad:** Cuando lo devenguen lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 15 de este Convenio.

**Complemento Sábados y Domingos:** Para el personal de refinería incluido en dicha sentencia queda igualmente congelado el importe de este complemento; cuando se trabaje en dichos días se abonará la cuantía prevista en el artículo 16 de este Convenio Colectivo.

### **Disposición Final Tercera.**

Independientemente del acuerdo alcanzado para los años 2013, 2014 y 2015, para los años 2011 y 2012 se ha decidido mantener los convenios actualmente en vigor en los distintos centros de trabajo, con las revisiones siguientes:

- Para el año 2011 una paga de 300,00 euros para todo el personal en alta en ese año; esta paga tendrá carácter de atrasos, no consolidables y se hará efectiva en la nómina siguiente a la firma de acuerdo.

- Para el año 2012 un incremento del 0,65 % de la masa salarial para todo el





trabajador en alta en este periodo, con respecto al año 2011; esta paga tendrá carácter de atrasos consolidables y se hará efectiva en la nómina siguiente a la firma de acuerdo.

- Para el año 2012 la jornada anual se estable en 1.776 horas.

#### **Disposición Final Cuarta.**

Al quedar suprimido el concepto de antigüedad de los distintos convenios anteriores, al pasar estos importes al complemento salarial personal, para compensar aquellos trabajadores que no estuvieran topados, se ha acordado incrementar dicho complemento en las cantidad que les hubiere correspondido el cumplimiento de un tramo más, bien un trienio para los trabajadores que se les aplicaba el convenio de Acesur, bien un tramo más porcentual a los que se les aplicaba el convenio de Olcesa.

Siempre y cuando no se le haya aplicada ya en el año en curso 2013.

Para ello en cada centro de trabajo, se firmará un acta donde se reflejaran los trabajadores, con fechas e importes correspondientes que cumplan el requisito expuesto en el párrafo anterior.

#### **Disposición Final Quinta.**

Para el personal del centro de Tarancón, en alta a la firma del presente Convenio, que realicen turnos y/o trabajos de sábados y domingos, que los nuevos importes acordados para estos conceptos retributivos supongan una disminución con respecto a los importes que venían percibiendo, la empresa compensará con un 35 % del diferencial entre ambos sistemas a computo mensual, siempre y cuando se realice la turnicidad.

En Vilches, a 18 de julio de 2013.

#### **Anexo Nº I**

#### **Salarios de Grupos**

Los importes relacionados en la siguiente tabla son las cantidades brutas que corresponden a este concepto, por año y liquidables en 14 pagas.

#### **Tabla Salarial Base de Cálculo**

#### **Salario Base al 31 de diciembre de 2012**

Grupo profesional nº I	25.879,64 euros
Grupo profesional nº II	21.883,32 euros

Grupo profesional nº II	19.090,98 euros
Grupo profesional nº IV	17.538,70 euros
Grupo profesional nº V	15.138,86 euros
Grupo profesional nº VI	14.594,25 euros