

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 1.174/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0047/2023

Código de Convenio: 14103831012023

Visto el Texto del I Convenio Colectivo de la empresa DEOLEO GLOBAL, S.A.U. en el centro de trabajo de Alcolea (Córdoba), aprobado el día 10 de marzo de 2023, por la representación legal de la empresa y 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 27 de marzo de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

ACTA FINAL CON ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE "DEOLEO GLOBAL, S.A.U." EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCOLEA (CÓRDOBA).

FECHA:
10/03/2023

LUGAR:
De manera presencial desde Alcolea

ASISTENTES

-En representación de la EMPRESA o RE: Juan Molerés Vidal
Natalia López Fraile
María del Mar García Caparrós
Mª Jesús Gutiérrez Alcázar
Carlos Sánchez Plaza

-Por la REPRESENTACIÓN SOCIAL o RS: Encarnación López Lorente (CCOO)
Angel Patilla Villarejo - (CCOO)
Jesus Ramírez Arnesto (UGT)
Teodoro Gómez Hoyo (UGT)
Juan José Atienza Armijo (UGT)

Javier Alcaide González (UGT)
Jose Miguel Cebrero Moreno (CTA)
Juan Luis Cañete Jurado (CSIF)

-Asesores Externos:
Pablo Bernal de Pablo Blanco
Álvaro García Martínez

-Asesores Externos:
Miguel Ángel Carrasco Pastor- Asesor UGT
Pedro Téllez Guerrero - Asesor UGT
Clemente Revuelta Valero - asesor CCOO
Agustín Jiménez Morante - Asesor CCOO

ORDEN DEL DÍA:

ÚNICO. Acuerdo y firma del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Alcolea de la Empresa DEOLEO GLOBAL SAU

Reunidas las partes anteriormente indicadas, previamente convocadas al efecto una vez alcanzado acuerdo definitivo en el Texto del I Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Alcolea de la Empresa DEOLEO GLOBAL SAU, ratificado en Asamblea de Trabajadores celebrada los pasados 7 y 9 de marzo,

ACUERDAN

I. TEXTO DE CONVENIO:

-Las partes que suscriben, designadas como miembros de la Comisión Negociadora en representación de la Dirección de la Empresa y de las Personas Trabajadoras, dan por finalizadas las negociaciones con la conformidad en el texto de I Convenio Colectivo de DEOLEO GLOBAL SAU en el Centro de Trabajo de Alcolea (Córdoba), que se acompaña a la presente acta, una vez leído en su totalidad.

-Dicho texto, que deroga y sustituye en su integridad al "II Convenio Colectivo de Deoleo, S.A. en el Centro de Trabajo de Alcolea (Córdoba)", se aprueba por unanimidad de los representantes de ambas partes.

Sin más asuntos que tratar, se firma la presente ACTA FINAL CON ACUERDO en Alcolea, a 10 de marzo de 2023.

I CONVENIO COLECTIVO DE DEOLEO GLOBAL S.A.U. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCOLEA (CÓRDOBA) 2022-2025

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. AMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2. AMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 3. ABSORCIÓN Y COPENSACIÓN.

ARTÍCULO 4. GARANTÍAS INDIVIDUALES.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 8. INDEMNIZACIÓN POR SUPRESIÓN DE TURNO, CUARTO TURNO, O PLUS DE TOXICIDAD.

ARTÍCULO 9. PLENA OCUPACIÓN.

ARTÍCULO 10. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 11. SISTEMA DE CORRETORNOS.

ARTÍCULO 12. TELETRABAJO.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13. CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 14. PREAVISOS.

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 16. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

ARTÍCULO 17. CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 18. COMISIÓN CONSULTIVA DE CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 19. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN.

ARTÍCULO 20. JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO.

ARTÍCULO 21. SUBCONTRATAS.
 ARTÍCULO 22. ASCENSOS.
 ARTÍCULO 23. FORMACIÓN PROFESIONAL.
 CAPÍTULO III
 JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS
 ARTÍCULO 24. JORNADA LABORAL Y FLEXIBILIDAD HORARIA.
 ARTÍCULO 25. CALENDARIO LABORAL.
 ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAORDINARIAS.
 ARTÍCULO 27. VACACIONES.
 ARTÍCULO 28. PERMISOS RETRIBUIDOS.
 CAPÍTULO IV
 CONDICIONES ECONÓMICAS
 ARTÍCULO 29. INCREMENTO SALARIAL.
 ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL.
 ARTÍCULO 31. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y FORMA DE APLICACIÓN.
 ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE.
 ARTÍCULO 33. SISTEMA DE VARIABLE.
 CAPÍTULO V
 MEJORAS SOCIALES
 ARTÍCULO 34. BENEFICIO SOCIAL DE ACEITE.
 ARTÍCULO 35. JUBILACIÓN.
 ARTÍCULO 36. CAPACIDAD DISMINUIDA.
 ARTÍCULO 37. SENSIBILIDAD FAMILIAR CON TRABAJADOR POR MUERTE O INVALIDEZ.
 ARTÍCULO 38. PRENDAS DE TRABAJO.
 ARTÍCULO 39. AYUDAS POR HIJOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA O PSÍQUICA.
 ARTÍCULO 40. RECONOCIMIENTO MÉDICO.
 ARTÍCULO 41. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.
 ARTÍCULO 42. SEGURO DE MUERTE O INVALIDEZ.
 ARTÍCULO 43. PERMANENCIA Y VINCULACIÓN.
 ARTÍCULO 44. CONCILIACIÓN A LA VIDA FAMILIAR.
 CAPÍTULO VI
 RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES
 ARTÍCULO 45. FALTAS Y SANCIONES.
 CAPÍTULO VII
 COMITÉ DE EMPRESA
 ARTÍCULO 46. DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.
 ARTÍCULO 47. CUOTA SINDICAL.
 ARTÍCULO 48. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ANEXOS

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑOS 2022 Y 2023.
 ANEXO II. DESCRIPCIONES DE PUESTO.

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de personas trabajadoras que vengan prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa DEOLEO GLOBAL S.A.U. tiene en la localidad de Alcolea, provincia de Córdoba.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio todo el personal que efectúe funciones de Dirección, Gerencia y Servicios comerciales.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro (4) años, a contar desde el 1 de enero de 2022 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025.

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del presente Convenio. Una vez denunciado en tiempo y forma la RE y la RS se reunirán

en el plazo de un mes para iniciar la negociación del nuevo Convenio.

Denunciado el convenio en tiempo y forma, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

En el supuesto de que ninguna de las partes lo denuncie dentro del plazo previsto, se prorrogará automáticamente año a año, pudiendo denunciarse por cualquiera de las partes en el último mes de cada una de las prórrogas.

Artículo 3. Absorción y compensación.

Las mejoras y remuneraciones económicas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas en cómputo anual, excepto el plus de transporte y complementos ad personam, creados por la Disposición Transitoria Primera del I Convenio de DEOLEO S.A., con las establecidas en éste, acomodándose los conceptos retributivos que se supriman a los de nueva creación.

Artículo 4. Garantías individuales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupo profesional y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado las personas trabajadoras que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados.

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria.

Las normas del presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas que las contenidas en las disposiciones legales vigentes.

El presente Convenio y los anexos que en él se contienen forman un todo orgánico e indivisible, que en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad, con exclusión de cualquier otro, cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para la interpretación y aplicación del Convenio se creará una Comisión Paritaria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por un miembro de cada sindicato firmante. La empresa designará hasta un máximo de 4 componentes.

La competencia de esta comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, pudieran suscitarse. Igualmente, tendrá competencias para la solución de las discrepancias que pudieran surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, la comisión deberá resolver en el plazo improrrogable de quince días.

Las discrepancias generadas en el seno de la Comisión Paritaria, entre ellas las que pudieran tener su origen en lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, serán sometidas a un procedimiento de Conciliación-Mediación en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Las discrepancias anteriormente citadas se recogerán sucintamente en un acta de disconformidad firmada por las partes con el siguiente contenido:

-Fecha de inicio de las deliberaciones.

-Punto o puntos objeto de debate.

-Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.

-Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deban dirimir la controversia. En caso de rechazarse esta posibilidad quedará abierta si procede la instancia a la vía judicial.

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación-mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha resolución.

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones en vigor, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, pudiendo adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división que mejor se acomoden al desarrollo industrial y comercial.

Igualmente será facultad de la Dirección del centro de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana y profesional, todo ello previa información al Comité de Empresa y delegados sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa, informará a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, las siguientes cuestiones:

-Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

-Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.

-Modificación de la jornada o del horario, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo establecido en el artículo 41.2. del Estatuto de los Trabajadores.

-Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 8. Indemnización por supresión de turno, cuarto turno, o plus de toxicidad.

Cuando por razones productivas y organizativas, la empresa decida suprimir el régimen de turnos (incluido el cuarto turno y excluido el sistema de corretornos) de alguna persona trabajadora de forma definitiva, se compensará a la persona trabajadora afectada con una cantidad equivalente a 30 días de salario del importe diario de cada plus que deje de percibir, por cada año de percepción de éste, y con un máximo de 18 mensualidades. La compensación así calculada en ese momento, será abonada en un único pago al mes siguiente de la supresión correspondiente, con el concepto de "compensación pérdida de turno".

Las mismas condiciones se abonarán a aquella persona traba-

jadora que dejara de percibir el plus de toxicidad, por causas organizativas y productivas. En este caso el concepto se denominará "compensación pérdida plus toxicidad".

Artículo 9. Plena ocupación.

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa de la persona trabajadora en el desempeño de su específica función, la Empresa sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, podrá encomendar otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal, con información al Comité de Empresa.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al grupo profesional en el que estuviera adscrita la persona trabajadora, será necesario acreditar la existencia de razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, realizándose por el tiempo imprescindible para su atención y con los límites establecidos en el artículo 39 ET, con previa información al Comité de Empresa e individualmente al trabajador.

Artículo 10. Movilidad funcional.

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del grupo profesional. Fuera de estos supuestos, se estará a lo previsto en los artículos 39 y 41 del ET.

En todo caso, la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos formativos y de adaptación.

No obstante, el personal asignado a un puesto de trabajo deberá de percibir, salvo que tenga una categoría superior, las retribuciones económicas de dicho puesto de trabajo como marca el artículo 39 de ET.

Artículo 11. Sistema de Corretornos.

Organización del trabajo donde la persona trabajadora presta sus servicios en horarios de mañana, tarde y noche dentro de los diferentes ciclos, en un período determinado, atendiendo a una planificación generada por la necesidad de cubrir el horario de trabajo de la empresa y la cobertura de personas trabajadoras por turno, de conformidad con los calendarios establecidos.

Este sistema organiza el trabajo en equipos, por el que las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, realizándose dichos turnos, obligatoriamente, de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado.

En la organización del sistema de corretornos se respetarán los siguientes aspectos:

-Se trata de un sistema de adscripción voluntaria.

-Es un sistema de turnos 6/4 antiestrés, por medio de ciclos rotativos de 6 días de trabajo y 4 de descanso.

-El corretornos será de 3 meses consecutivos, y se preavisará con un mes de antelación la intención de poner en marcha el corretornos.

-Se desarrollará dentro del año natural.

-El corretornos no podrá realizarse de manera efectiva en los meses de julio, agosto y diciembre.

-Se generarán anualmente calendarios, excluyendo los meses de julio, agosto y diciembre.

-Si esta cadencia de turnos generara necesidad de recuperación de jornada, para completar la jornada anual establecida en el artículo 24, no será necesario recuperarla.

-Si esta cadencia de turnos generara exceso de la jornada anual establecida en el artículo 24, se compensará con descanso equivalente 1:1 una vez finalizado el año.

-Compensación de días de trabajo efectivo en sistema de Corretornos que coincidan con festivos, a razón de 0,5 días de des-

canso adicional por cada día o compensación económica equivalente.

-Las personas trabajadoras adscritas al sistema de corretornos percibirán un plus denominado "plus de corretornos" que se recoge en el artículo 31, dentro del apartado "complementos de puesto de trabajo", en importe de 400 euros mensuales para toda la vigencia del Convenio.

-El plus de corretornos se percibirá como mínimo durante 3 meses, independientemente de la aplicación real del corretornos.

-Secciones adscritas al Sistema Corretornos y distribución de puestos de trabajos:

Bodega.

Planta de Envasado.

El número de líneas de producción afectado por este sistema de corretornos no será superior a una línea.

De esta forma, el sistema de Corretornos estará compuesto por 5 equipos, con una configuración habitual de 6 personas. es decir, solo para garantizar el funcionamiento de una línea de producción.

Los puestos de trabajo necesarios por equipo de trabajo en este sistema serán los siguientes:

- 1 Carretillero.
- 1 Mecánico de turno.
- 2 Operarios.
- 1 en Paletizador.
- 1 en Bodega.

Criterios de selección del personal adscrito a este sistema:

1. Personal fijo voluntario.
2. Si hubiera exceso de personal fijo voluntario para el corretornos:

a. En la implantación de la primera ventana trimestral de este sistema, se dará preferencia al personal que se adscribió al último sistema de corretornos realizado durante la vigencia del Anterior Convenio.

b. El exceso de personal voluntario de cada ventana tendrá preferencia en las sucesivas implantaciones.

3. Personal justo para el corretornos. La empresa verificará el perfil de dichas personas para distribuir las en los equipos necesarios.

4. Si con el personal fijo voluntario no fuese suficiente para cubrir el personal necesario, se cubrirá con personal eventual.

Artículo 12. Teletrabajo.

Las personas trabajadoras con trabajos de oficina, que ocupen puestos compatibles con la realización del trabajo a distancia, tendrán derecho a acogerse al plan de teletrabajo establecido, inferior al 30% de la jornada de referencia, a través de una adenda a su contrato laboral.

CAPÍTULO II

Régimen del Personal

Artículo 13. Contratación de personas trabajadoras.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento en la materia. El personal asignado a un puesto de trabajo deberá de percibir las retribuciones económicas de dicho puesto de trabajo.

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Artículo 14. Preavisos.

El personal fijo y temporal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito con las antelaciones mínimas siguientes:

a) Personal directivo, técnico y titulado: 3 meses.

b) Personal administrativo y técnico no titulado: 1 mes.

c) Resto del personal: 15 días.

Artículo 15. Clasificación profesional.

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, las cuales quedan reflejadas en el Anexo II del presente convenio, en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo de titulados, Técnicos y Mandos Intermedios: Técnico de Grado Superior, Ingeniero Técnico, Técnico de Grado Medio. Jefe de Sección, Delineante Proyectista.

2. Grupo de Administrativos: Jefe Administrativo de 1ª, Jefe Administrativo de 2ª, Gestor, Oficial Administrativo de 1ª, Oficial Administrativo de 2ª, Auxiliar Administrativo, Telefonista.

3. Grupo de Laboratorio: Técnico Analista, Analista, Auxiliar.

4. Grupo de mandos intermedios de producción y mantenimiento: Encargado Sección, Contra maestre, Jefe Taller, Jefe de Equipo.

5. Grupo de Producción y Mantenimiento: Oficial de 1º, 2º y 3º, Ayudante Especialista, Peón, Basculero pesador, Limpieza, Portero.

Artículo 16. Movilidad Geográfica.

El traslado de personas trabajadoras que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y, en todo caso, se ajustará su procedimiento a lo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

La compensación por gastos, en el caso de que la persona trabajadora opte por el traslado, comprenderá lo siguiente:

-Los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia a la nueva residencia, así como los de manutención durante el mismo.

-Los gastos de traslado de los muebles y enseres de la familia.

-Un permiso retribuido de cuatro días.

-Gastos derivados de formación para adaptación al nuevo centro de trabajo.

En el caso de que la persona trabajadora tenga que desplazarse de manera puntual a otro centro de trabajo de la empresa, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como jornada de trabajo.

RE - Artículo 17. Contratación.

Dada la modificación legislativa permanente en materia de contratación, se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 18. Comisión Consultiva de Contratación.

La comisión Consultiva de Contratación estará formada por todos los miembros del Comité de Empresa, y por la Dirección de Fábrica y representante de RRHH que se reunirá al menos trimestralmente, pudiendo hacerse coincidir con las ordinarias del Comité, y cuya misión será la canalización de todas las políticas en materia de contratación, conversión a indefinidos, y de ascensos del centro de trabajo.

En el seno de dicha comisión se analizarán los datos de contratación realizados en los meses anteriores y se informará de las previsiones, si las hubiese, sobre políticas de contratación y subcontratación en la Planta.

La Empresa se compromete a la publicación de las posibles vacantes que puedan producirse en el centro de trabajo, como política que contribuya a la promoción interna. En la propia publicación se especificará el puesto de trabajo a cubrir y el plazo para presentar candidaturas. En el caso de no ser cubierta internamente por personas trabajadoras indefinidas, se hará lo posible para que sean cubiertas a cargo de personas trabajadoras temporales.

La Empresa dará cumplida información a la Comisión Consultiva

va de la publicación de las posibles vacantes a través de un cauce que a tal efecto deberá permanecer abierto.

Artículo 19. Contratos de puesta a disposición.

Sólo se podrán realizar contratos de puesta a disposición en los términos establecidos en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria.

Asimismo, la Dirección de la Empresa deberá informar por escrito a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras contratadas a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Las personas trabajadoras contratadas a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en la empresa tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar, por lo que en los contratos debe figurar tal aspecto.

Las empresas usuarias deberán entregar a los Representantes de los Trabajadores copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona: D.N.I. o C.I.F., domicilio, teléfono y estado civil.

Artículo 20. Jubilaciones parciales con contrato relevo.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador podrá procederse a la jubilación parcial de las personas trabajadoras. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 21. Subcontratas.

Las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa advertirá a las empresas subcontratadas de la rigurosa necesidad de cumplir las normas sobre jornada máxima legal de trabajo y horas extraordinarias. Asimismo, las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras de la empresa contratista serán las mismas que haya establecidas en la empresa.

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

-Relación de personas trabajadoras que van a realizar los trabajos.

-Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de las citadas personas trabajadoras.

-Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que las personas a su cargo han recibido la correspondiente formación en materia de seguridad e higiene, así como su compromiso de facilitarles todos los medios de prestación personal establecidos para su trabajo.

-Fotocopia de los correspondientes RLC y RNT (antiguos TC1 Y TC2), debidamente formalizados mientras dure el trabajo.

-La empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre cada contrata y las condiciones de las mismas.

-La empresa dará, a los representantes de los trabajadores, antes de que comiencen a trabajar en fábrica cualquier subcontrata, toda la información de éstas, por escrito en los términos del artículo 42 ET y la LPRL.

Artículo 22. Ascensos.

El auxiliar administrativo; el auxiliar de laboratorio y el peón que no hubiesen ascendido en el transcurso de diez años ininterrum-

pidos pasarán a percibir las retribuciones correspondientes a oficial de segunda; analista de laboratorio y ayudante especialista, respectivamente. Las personas trabajadoras de la categoría profesional de Ayudantes Especialistas pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Oficial de 3ª.

Artículo 23. Formación Profesional.

Ambas partes coinciden en la relevancia que presenta la formación y su adecuada gestión, tanto para los empleados, desde el punto de vista de su desarrollo profesional y personal, como para la empresa, en la medida en que no sólo constituye el contenido obligado que prevén diversas disposiciones legales, sino también una vía necesaria para garantizar su eficiencia, afianzar su visión y valores culturales, y promover su competitividad y la prestación de un mejor servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, los planes y medidas de formación en la empresa irán dirigidas, de forma singular pero no exclusiva, a:

-Garantizar el adecuado desarrollo de la prestación laboral.

-Facilitar de forma proactiva la adaptación profesional a los cambios organizativos y productivos.

-Facilitar los procesos de movilidad y promoción interna.

-De forma transversal, garantizar la igualdad de género y promover la integración social de las personas trabajadoras con discapacidad.

-Promover y difundir los valores y principios corporativos.

-Facilitar la profesionalización en el desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas.

-Asumir e integrar de forma óptima todas las medidas y deberes vinculados con la Prevención de Riesgos Laborales.

-Responder a cualquier requerimiento normativo vinculado a la formación profesional.

A estos efectos, las partes se comprometen a promover su adhesión a los instrumentos de formación pactados por los agentes sociales en los términos que se acuerden en cada caso.

Sin perjuicio de cualquier obligación legal de carácter indisponible, las facultades de participación y consulta en materia de formación de los representantes de los trabajadores se canalizarán a través de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Con carácter previo a su implantación, las partes remitirán a esta Comisión la información requerida legalmente, con un plazo mínimo de antelación de 15 días, teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. La Empresa tendrá la obligación de notificar a las personas trabajadoras en los distintos tablones de anuncios la planificación de la formación en PRL con una antelación de siete días laborales.

Se procurará que la formación necesaria para el desarrollo de los puestos de trabajo o la adaptación a sus modificaciones sea impartida dentro de la jornada laboral, como marca la ley de prevención de riesgos laborales, acordando dicho calendario con el CSSL de la Empresa. En casos de que por necesidades de la actividad o de la propia organización formativa no sea posible realizar la misma dentro de la jornada establecida, se le notificará al CSSL dicha modificación y sus causas por escrito, teniendo en cuenta sus distintas posibilidades de configuración, las personas trabajadoras serán oportunamente compensadas con tiempos de descanso equivalentes a razón de una hora de descanso por una de formación, tendrán derecho a asistir al comedor de la Empresa si está en horario y al servicio de transporte oportuno. La formación que se realice fuera de la jornada laboral será de carácter voluntaria para la persona trabajadora.

De conformidad con la legislación vigente, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

-Los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

-La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, teniendo en cuenta las necesidades concurrentes. En caso de discrepancia, esta podrá someterse a la Comisión Paritaria del Convenio.

-La concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, en los términos previstos por la legislación vigente.

-La formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

-Un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa acumulable por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas, dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación, desarrollado por iniciativa empresarial o por la representación legal de los trabajadores.

-PIF. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el RD 694/2017, del 3 de julio, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar y con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a las personas trabajadoras, que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste a la empresa donde prestan sus servicios.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 24. Jornada laboral y flexibilidad horaria.

La jornada de trabajo para los años de vigencia del presente convenio (2022, 2023, 2024 y 2025) será de 1752 horas efectivas en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo anterior, conscientes ambas partes de la necesidad de aproximar la producción a la demanda del mercado, lo que repercutirá en un mejor ajuste del volumen de la producción a la realidad cambiante y en una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la siguiente flexibilidad horaria, quedando excluido el personal con Conciliación Familiar demostrada del artículo 44, y para el personal Sensible acogido a la tabla que la Empresa sustenta para el tema de Prevención y Salud Laboral salvo que lo soliciten voluntariamente.

Turnos de hasta doce horas de duración. La empresa podrá comunicar a la persona trabajadora la necesidad de extender su turno de trabajo hasta un máximo de cuatro (4) horas por encima de su jornada diaria habitual. Esta ampliación respetará en todo caso los descansos legalmente establecidos. Cada persona trabajadora podrá ser requerida por la empresa para ampliar su turno de trabajo con un tope máximo de cuarenta (40) turnos anuales.

En estos casos, la empresa deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días naturales, excepto en el supuesto de que se produzca la ausencia sobrevenida de una persona trabajadora que debiera incorporarse ese mismo día en alguno de los turnos inmediatamente siguientes, sin que la empresa hubiera tenido margen para planifi-

car tal situación.

El tiempo que se genere como consecuencia de la aplicación de este mecanismo de distribución irregular dará lugar a la correspondiente compensación a disfrutar en jornadas completas. En los turnos de mañana y de tarde el descanso compensatorio equivaldrá a 1,25 por cada hora de ampliación realizada. En el turno de mañana se ampliará hasta 4 horas incorporándose a las 6h de la mañana y la salida a la 18h de la tarde, con 1h de comida al medio día a cargo de la Empresa. En el turno de tarde se adelantará 4 horas antes, incorporándose a las 10h de la mañana y la salida a la 22h de la tarde, con 1h de comida al medio día a cargo de la Empresa. En el turno de noche no se podrá aplicar la jornada irregular.

La Empresa facilitará a la persona trabajadora y al Comité de Empresa, por escrito, antes del día 20 del mes siguiente, las horas compensadas que haya generado este en su Jornada Irregular. Se creará una bolsa donde la persona trabajadora podrá acumular estas, para hacer uso de ellas.

Una vez pasada la temporada vacacional de verano, la Empresa informará a la persona trabajadora, antes del mes de octubre, los días que le queden por disfrutar de sus vacaciones anuales.

La persona trabajadora solicitará, como mínimo, con una semana de antelación y por escrito, cuando quiere disfrutar los días restantes, para la organización de la Empresa. La Empresa contestará por escrito, en cinco días, con un SI o NO y en caso negativo exponiendo los motivos. De no contestar en dicho plazo, automáticamente quedarán aceptadas. Si el aviso, por parte de la persona trabajadora se realiza 30 días naturales antes de la fecha de disfrute, no podrán ser denegadas, siempre que no coincida con el periodo vacacional establecido por turno en los calendarios anualmente aprobados.

Si alguna persona trabajadora desea modificar los días de vacaciones planificados podrá solicitarlo por escrito indicando los días por los que desea cambiarlos.

Artículo 25. Calendario laboral.

Anualmente, el calendario laboral será establecido de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Social en el ámbito del Comité de Empresa. Dichos calendarios laborales se dejarán acordados en el mes de diciembre del año anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como jornada de descanso, retribuyéndose a todos los efectos como días efectivos de trabajo, sin que las personas trabajadoras afectadas tengan que recuperar tiempo alguno. Igualmente serán considerados como jornada de descanso el jueves y el viernes de Feria.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período mínimo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los administrativos y técnicos, disfrutarán de jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre.

La planificación semanal de los turnos de trabajo, donde se refleja el personal adscrito por puesto de trabajo a dichos turnos, se colgará el jueves de la semana anterior a la que esta planificación hace mención, en los tablones de anuncios que la empresa tiene por norma hacerlo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que superen la jornada en cómputo anual vigente para cada año.

La empresa entregará al Comité de Empresa trimestralmente una relación de las horas extras realizadas por los distintos de-

partamentos de la empresa, así como sus causas.

El cómputo de las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tendrá que abonar económicamente, mediante aplicación de la siguiente fórmula:

[Salario Base + Antigüedad + Beneficios + P. Asistencia + C. adpersonam2 + C. Fidelización + Turnicidad + (Plus 4º turno o importe de tres meses de Plus Corretornos si está activo al momento de realización de las horas extraordinarias) + P. jornada + bolsa vacaciones + P. tóxicos + P. Mantenimiento + Gratificación Extras] / Jornada anual] + 75%.

Excepto para el personal que realice corretornos, las horas de trabajo realizadas en los 14 festivos, se compensarán por tiempo de descanso a 1,75 horas o aplicando la fórmula económica que aparece en este artículo-, mas 0,5 en descanso. Tendrán la misma consideración los festivos que coincidan con el descanso semanal del colectivo del 4º turno.

Artículo 27. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un período de vacaciones de 23 días laborables.

Las vacaciones anuales se fraccionarán de modo que al menos cada persona trabajadora, disfrute de tres semanas completas en el período comprendido entre los meses de julio y agosto. No obstante, aquellas personas trabajadoras que voluntariamente y, de común acuerdo con la empresa, en función de las necesidades productivas existentes, decidan disfrutar de este periodo mínimo, de forma tal que en todo o en parte trasladen sus vacaciones fuera del mismo, tendrán derecho a un día adicional por cada cinco (5) días laborables.

Las vacaciones para todo el personal de la plantilla se distribuirán a lo largo de todo el año de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Antes de finalizar febrero quedará fijado el referido calendario de vacaciones, además de las personas trabajadoras que están adscritas a los diferentes turnos de vacaciones.

La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Salario base, Antigüedad, Complementos Personales, Beneficios, Plus de Asistencia, Bolsa Vacaciones de 284,21€ para el año 2022, para el año 2023 en importe provisional de 291,32€, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29, y si procede, Turnicidad, Cuarto Turno, Corretornos si está activo al momento de las disfrute de las vacaciones, promedio de Nocturnidad de los tres meses anteriores a las vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones se realizará con carácter general dentro del año natural. Excepcionalmente, en los supuestos que hayan impedido el disfrute por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, embarazo, período de maternidad o adopción y lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año en que correspondan.

La persona trabajadora solicitará, como mínimo, con una semana de antelación y por escrito o a través del "Portal del Empleado", cuando quiere disfrutar los días restantes, para la organización de la Empresa. La Empresa contestará por escrito, en cinco días, con un SI o NO y en caso negativo exponiendo los motivos. De no contestar en dicho plazo, automáticamente quedarán aceptadas. Si el aviso, por parte de la persona trabajadora se realiza 30 días naturales antes de la fecha de disfrute, no podrán ser denegadas, siempre que no coincida con el periodo vacacional establecido por turno en los calendarios anualmente aprobados.

Si alguna persona trabajadora desea modificar los días de vacaciones planificados podrá solicitarlo por escrito indicando los días por los que desea cambiarlos.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos y cobrarán la totalidad de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio, notificando para ello a la empresa con la suficiente antelación, en la duración y supuestos siguientes:

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos: 3 días hábiles desde la fecha del fallecimiento.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos: 2 días hábiles consecutivos.
- e) Por matrimonio de hijos: 1 día.
- f) Al contraer matrimonio o estar registrado legalmente como pareja de hecho: 15 días naturales, contando siempre estos desde el primer día hábil.
- g) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma. La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar a la Empresa la hora de la cita médica.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- i) En el caso de familiares de primer grado de consanguinidad, menores de 14, reconocidos dependientes, embarazadas y mayores de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que la persona trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el familiar y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a tres anuales.

Para los apartados b), c), y d), en el supuesto de que la persona trabajadora necesitare realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará hasta 3 días más. A estos efectos, se entenderá por desplazamiento aquél que implique una distancia superior a 50 kilómetros desde la residencia habitual de la persona trabajadora.

Estos permisos no tienen la condición de acumulables, compensables ni recuperables.

En los apartados b) y c) se entenderá el parentesco tanto por consanguinidad como por afinidad.

Grados de Consanguinidad o Afinidad:

-Del trabajador/a:

1. er grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera, cónyuge y pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.

2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as.

3. er grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as.

-Con respecto al cónyuge y pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente:

1. er grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera.

2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as.

3. er grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as, cuñados/as.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 29. Incremento salarial.

Se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos retributivos fijados en el presente Convenio, siendo ésta de 4,8% de

subida para el año 2022 sobre tablas 2021 del Convenio de DEOLEO SA, con efecto retroactivo de 1 de enero de 2022, que se recoge en el Anexo I. Se exceptúa el Complemento de Fidelización y Plus de Corretornos.

Con efectos de 1 de enero, para el año 2023, se establece un incremento del 2,5% sobre todos los conceptos retributivos fijados en el presente Convenio respecto de tablas 2022. Se exceptúa el Complemento de Fidelización y Plus de Corretornos. Se recoge en el Anexo I. Si el IPC real de 2023 resultase igual o superior al 3%, se revisarán e incrementarán las tablas de 2023 en un 1% adicional sobre tablas de 2022, abonándose los atrasos correspondientes antes del 30 de marzo de 2024.

Con efectos de 1 de enero, para el año 2024, se establece un incremento del 2% sobre todos los conceptos retributivos fijados en el presente Convenio respecto de tablas definitivas de 2023. Se exceptúa el Complemento de Fidelización y Plus de Corretornos. Si el IPC real de 2024 resultase igual o superior al 3%, se revisarán e incrementarán las tablas de 2024 en un 1% adicional sobre tablas definitivas de 2023, abonándose los atrasos correspondientes antes del 30 de marzo de 2025.

Con efectos de 1 de enero, para el año 2025, se establece un incremento del 2% sobre todos los conceptos retributivos fijados en el presente Convenio respecto de tablas definitivas de 2024. Se exceptúa el Complemento de Fidelización y Plus de Corretornos. Si el IPC real de 2025 resultase igual o superior al 3%, se revisarán e incrementarán las tablas de 2025 en un 1% adicional sobre tablas definitivas de 2024.

Revisión Salarial IPC acumulado 2023-2025: Si la suma de los IPCs reales de 2023, 2024, y 2025 estuviese por encima de la suma de los incrementos realizados en atención a los anteriores acuerdos para los años 2023, 2024 y 2025, se actualizarían las tablas del año 2025, sobre tablas definitivas 2024, con efectos de 1 de enero de 2025, en la diferencia hasta el 11% de dicho sumatorio.

Los atrasos que pudiesen generarse respecto de 2025 serán abonados antes del 30 de marzo de 2026.

El pago de los atrasos que se generen de 2022 y 2023 como consecuencia de la firma del presente Convenio se hará efectivo antes del 30 de junio de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 30. Estructura salarial.

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

Complementos Personales:

- Salario Base.
- Pagas extras.
- Antigüedad.
- Plus de Asistencia.
- Beneficios.
- Complementos Ad personam.
- Complemento Fidelización.

Complementos de puesto de trabajo:

- Turnicidad.
- Plus de 4º turno.
- Plus de corretornos.
- Mantenimiento.
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables. Sistema de Variables.

Artículo 31. Conceptos retributivos y forma de aplicación.

Complementos Personales:

-Salario Base.

Para todos los puestos, será el indicado en la Tabla Salarial reflejada en el Anexo I que se acompaña como parte integrante del presente Convenio.

-Pagas Extras.

Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, correspondientes a Navidad, Julio y Feria o fiesta principal de la localidad, abonables los días 15 de diciembre, 15 de julio y el 15 de mayo.

Estas pagas se percibirán con:

Salario Base, Antigüedad, Beneficios, Ad personam¹, más 47,61 €, por cada una de ellas en 2022, y de 48,80 € provisional en 2023, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29.

El Complemento de Fidelización, desde el año 2023, y con efecto de 1 de enero, también se incluirá en las pagas extraordinarias para aquellos que lo perciban.

-Antigüedad.

Las personas trabajadoras que se incorporen como fijas comprendidas en este Convenio y las que se rigen por las condiciones a fecha de 01/01/2014, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, de las cuantías que más adelante se expresan (calculadas sobre el salario base).

Las personas trabajadoras que continuaran activas en la empresa desde la firma del I Convenio Colectivo de DEOLEO SA de Alcolea, y a fecha 1/1/2022 aún no hubieran consolidado el tramo en curso según el sistema de antigüedad existente a 31/12/13, seguirán consolidando dicho tramo; una vez consolidado, si fuera superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado.

La antigüedad de las personas trabajadoras que causen alta en la empresa empezará a contarse desde la fecha de ingreso. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

-Plus de Asistencia.

Independientemente de todos los conceptos retributivos anteriormente indicados y con el fin de conseguir aumentos de productividad, disminución del absentismo y la plena ocupación conforme a lo establecido en el artículo 9, se establece el abono de este plus en las cuantías que se indican en la Tabla Salarial anexa a este Convenio. Su pago se realizará a razón de 25 uds/día en cada mes y durante los doce meses del año.

La percepción de este plus se computará para las personas trabajadoras que tengan establecida la jornada laboral de 5 días, como si dicha jornada fuera de 6 días.

-Beneficios.

Todas las personas trabajadoras percibirán un plus de 66,93 € mensuales, o de 2,22 €/día, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo.

-Complemento Fidelización.

Se establece Complemento Fidelización para aquellas perso-

nas trabajadoras en convenio, con contrato indefinido, que no tengan o perciban "ad personam 1" o "ad personam 2", y que se hayan incorporado con posterioridad al 1 de enero del 2014: será, al cumplir cuatro años con contrato indefinido, de una cuantía de 300€ por doce mensualidades en 2022 y a partir de 2023, con efectos de 1 de enero, en quince mensualidades, repartidos gradualmente a razón de 75€/mes una vez cumplido el 1º año, 150€/mes una vez cumplido el 2º año, 225€/mes una vez cumplido el 3º año y 300€/mes una vez cumplido el cuarto año con antigüedad como indefinido, de forma que el trabajador, al cual corresponda dicho complemento, y que tenga cuatro años como indefinido percibirá el 100% de dicho complemento (300€).

El importe de dicho plus comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Complementos de puesto de trabajo:

-Turnicidad.

El personal que trabaje a turnos percibirá un 25% más de su salario base, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

-Plus de 4º Turno.

La implantación de un calendario de cuarto turno se realizará previa negociación con la RLT.

El personal adscrito al cuarto turno percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 13,16 € para 2022, 13,49 € provisional para 2023, por día efectivo de trabajo, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 uds/día en cada mes y durante los doce meses del año.

-Plus de Corretornos.

El personal adscrito a corretornos percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 400 €/mes para toda la vigencia del Convenio, no revalorizables, por doce meses.

-Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento, SMED y el mecánico de planta por turno, percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía que se establece en las tablas salariales, siendo para 2022 de 51,91€, de 53,21 € provisional para 2023, por doce meses, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29.

-Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos relacionados en el párrafo siguiente, percibirán en tanto no se apliquen medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 22% de su salario base al mes, por doce meses.

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

-Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloretileno.

-Los empleados de laboratorio que manipulen muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, nezol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

-Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disol-

ventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Desde el año 2023, con efectos 1 de enero, igualmente percibirán este plus las personas que realicen trabajos que impliquen estar en contacto con tierras que se utilizan en el proceso de filtración y estén clasificadas como peligrosas según el Reglamento Europeo.

-Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Con efectos desde el 1 de enero de 2023, la persona trabajadora percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente forma:

a) Personal con salario base mensual según Tablas (Anexo I):

Salario Base mensual / 30 días * 30% * número de días o fracción de día efectivamente realizadas en horario nocturno durante cada mes.

b) Personal con salario base diario según Tablas (Anexo I):

Salario Base Diario * 30% * número de días o fracción de día efectivamente realizadas en horario nocturno durante cada mes.

En la misma jornada que se realiza trabajo nocturno queda prohibida la realización de horas extras de cualquier naturaleza.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de las personas trabajadoras de dicha actividad, así como de los riesgos y, en consecuencia, secuelas que en cualquier momento pudieran generar.

-Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al cajero la cantidad de 45,16 € al mes para el año 2022, 46,29 € al mes provisionales para el año 2023, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29. Este plus es un complemento de puesto de trabajo que percibirá la persona trabajadora que realice las funciones de cajero del centro de trabajo en cada momento.

Artículo 32. Complemento de transporte.

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte, para suplir los gastos que la persona trabajadora ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 3,28 € para 2022, para 2023, 3,36€ provisionales para todas las categorías profesionales, y resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29.

Su pago de realizará a razón de 25 unidades/día en cada mes y durante doce meses al año.

A las personas trabajadoras que tengan establecida la jornada semanal de 5 días se les computará a efectos de percepción de este Plus como si dicha jornada fuese de 6 días.

Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 33. Sistema de Variable.

1. Como medida de introducción de este variable se establece para el año 2022 una prima lineal única por una sola vez, no a tablas ni consolidable, en proporción a los días en alta en la Empresa, equivalente del 0,75% del salario bruto efectivamente percibido por el colectivo sujeto a convenio en el año 2021. Percibirán esta prima 2022 aquellas personas trabajadoras que hayan mantenido relación laboral entre enero y diciembre de 2022 y en proporción a los días que estuviesen de alta en la empresa en dicho año 2022.

La Prima correspondiente a 2022 se hará efectiva antes del 30 de junio de 2023.

2. Se establece un sistema de variables referenciado al OEE y No Calidad.

Los objetivos anuales del sistema de variable se desarrollarán en reunión del Comité de Empresa y Dirección de la Fábrica, fijándose en el primer trimestre de cada año, que será aplicable a las personas trabajadoras por los días de servicio efectivo prestado durante el año natural. Su abono se realizará antes del 31 de marzo del año siguiente.

El esquema del sistema de variable será el siguiente:

A) OEE:

OEE alcanzado - OEE previsto = Beneficio Alcanzado.

50% del Beneficio alcanzado / Total días trabajados año = €/día.

Prima OEE = €/día * nº días trabajados de cada persona trabajadora.

B) No Calidad:

No Calidad previsto - Gastos Reprocesado de Producto (GRP) = Ahorro Alcanzado.

50% del Ahorro Alcanzado / Total días trabajados año = €/día.

Prima No Calidad = €/día * nº días trabajados de cada persona trabajadora.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 34. Beneficio Social de Aceite.

Cada persona trabajadora del centro de trabajo disfrutará como beneficio social, 15 veces al año, de una garrafa de 5 litros de aceite virgen extra o una garrafa de 5 litros de aceite 0'4, a elección del propio trabajador.

Compra productos Grupo. Compra trimestral de productos con 50% de descuento del precio de venta, conforme la lista y límites de productos definida por la empresa trimestralmente.

Artículo 35. Jubilación.

La persona trabajadora que cause baja por prejubilación o jubilación anticipada, y llevara prestando servicio en la Empresa más de 30 años, tendrá derecho a la percepción del importe bruto de una doble paga extra.

Artículo 36. Capacidad disminuida.

Las personas trabajadoras que hayan sido declaradas por el organismo competente, como incapacitadas en el grado de permanente, parcial o total para su trabajo habitual, la Dirección, sin perjuicio de lo establecido legalmente, les asignará puestos de trabajo aptos para dichas personas trabajadoras, previa comunicación al Comité siempre que en el centro de trabajo existiera un puesto de trabajo disponible, que sea posible desempeñar.

Se garantiza a las mismas el nivel retributivo correspondiente y en caso de que se pruebe la disminución de rendimiento, deberá ocupar a dichas personas trabajadoras en otros puestos de trabajo con la retribución económica de estos puestos.

Cuando este hecho afecte a más de una persona trabajadora, de acuerdo con el Comité, se irá proveyendo sin limitación en el tiempo.

Artículo 37. Sensibilidad familiar con trabajador por muerte o invalidez.

Por fallecimiento o invalidez absoluta o gran invalidez de un empleado, un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado tendrá derecho a la entrada en la empresa como hijo.

En caso de invalidez permanente total, en el supuesto que la persona trabajadora renuncie al derecho contemplado en el artículo precedente, un familiar de primer grado de consanguinidad o

afinidad de la persona trabajadora tendrá derecho a la entrada en la empresa como hijo.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

La empresa estará obligada a facilitar a su personal dos veces al año, en invierno y en verano, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo adecuadas a las tareas que se realicen.

Todas las prendas consignadas en el apartado anterior, se entregarán en enero, si se efectúa en una sola vez, y en abril y octubre, respectivamente, si es en dos. El personal al que se le asigne queda obligado a la devolución de las mismas, en caso de roturas, etc...y solicitar una nueva.

Los representantes de las personas trabajadoras controlarán la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

En caso de Empresas de contratación externa, estas deberán proporcionar su propia uniformidad, distinta al de la empresa Matriz, y los EPI's necesarios para las funciones encomendadas a las personas trabajadoras.

Artículo 39. Ayudas por hijos con discapacidad física o psíquica.

La empresa abonará a los empleados con hijos con discapacidad, así reconocidos legalmente, una ayuda, durante el año 2022 de 206,53€ mensuales, de 211,69 € mensuales provisionales para el 2023, y el resto de años en función de las tablas que resulten en aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 29

Artículo 40. Reconocimiento médico.

La Dirección estará obligada a poner los medios necesarios (bien a través de la propia empresa, bien a través del Gabinete Técnico de Seguridad), para que todos las personas trabajadoras tengan un reconocimiento médico al año a cargo de la empresa, el cual será de carácter totalmente voluntario para la persona trabajadora, firmando este sí o no al reconocimiento médico.

Los reconocimientos médicos anuales deberán constar, al menos de las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Chequeo de corazón y pulmón.
- Chequeo de vista y oído.
- Las recogidas en el Plan de igualdad.

Los resultados deberán entregarse con la firma del médico o médicos que hayan efectuado la revisión.

Artículo 41. Enfermedad o accidente.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario, más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo, excepto el plus de transporte, en los supuestos siguientes:

-IT por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.

-Hospitalización desde el primer día.

En los supuestos de ausencia del trabajo por causa de enfermedad común, se estará a lo siguiente:

a) En el período del 1º al 5º día de ausencia, ambos inclusive, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo, deducidos el Plus de Asistencia y el Plus de Transporte que le pudieran corresponder. El total acumulado por las deducciones de plus de asistencia se destinará a un fondo administrativo conjuntamente por Empresa y Comité.

b) A partir del 6º día de ausencia se percibirá el 100% del salario más los pluses o complementos que le pudieran corresponder

en función del puesto de trabajo, deducido el Plus de Transporte.

En todo caso, la situación de I.T. por causa de accidente o enfermedad se podrá mantener hasta un máximo de dieciocho (18) mensualidades.

Artículo 42. Seguro de muerte o invalidez.

La empresa asegurará a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación. Como mínimo, las coberturas serán las siguientes:

-Por fallecimiento por causa natural: 25.250 €.

-Por fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 50.500 €.

-Por fallecimiento como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado y con independencia de que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional o privadas: 68.680 €.

-Por invalidez permanente o total, por cualquier causa: 19.190 €.

-Por invalidez absoluta, por cualquier causa: 25.250 €. Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Para aquellos casos de contrataciones con jornadas efectivas inferiores a la ordinaria habitual, las coberturas de las contingencias de fallecimiento; invalidez permanente o total y la invalidez absoluta, en los supuestos que se deriven de causa natural, se reducirán proporcionalmente a la jornada efectiva realizada.

Artículo 43. Permanencia y vinculación.

El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días de su salario bruto mensual incluidos los complementos personales y exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 30 del presente Convenio.

Artículo 44. Conciliación a la vida Familiar.

Toda persona trabajadora que solicite por causa mayor; a fin de que la misma pueda conciliar su vida familiar y laboral, tendrá derecho a adaptar la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, mediante el uso de una o las dos modalidades siguientes:

a) Un horario flexible tanto a la entrada como a la salida de su jornada Laboral, siempre que la organización de la Empresa lo permita.

b) Prioridad en la elección de turno, siempre y cuando las posibilidades organizativas de la Compañía lo permitan, debiendo mantener el ciclo de turno designado durante al menos un año.

Este derecho, no podrá ser motivo de una disminución de los importes de los correspondientes pluses personales.

Se considerará como causa mayor los siguientes casos:

-Trabajador con familia monoparental con menores de 12 años legalmente a su cargo.

-Persona que obtenga el divorcio o separación por cualquiera de los medios establecidos legalmente y le sea otorgada la custodia exclusiva de hijos menores de 12 años de edad. En supuestos de custodia compartida, se estudiará entre Empresa y Persona Trabajadora la regulación de cada caso.

-Persona Trabajadora con un hermano/a, padre/madre o hijo/a, que no pueda valerse por sí mismo, la cual tenga una discapacidad reconocida legalmente.

-Persona Trabajadora con un hermano/a, padre/madre o hijo/a, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y la cual este reconocida legalmente depen-

diente.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario: Faltas y Sanciones

Artículo 45. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por una persona trabajadora 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 quince minutos en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. 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.

3. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

5. 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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, de 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 el apartado 2 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.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar 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 puesto de trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

13. 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.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 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, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y/o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra las personas trabajadoras por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Acoso sexual — De acuerdo con lo redactado en el protocolo para la prevención y actualización en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, del plan de igualdad de la empresa firmado en 2021.

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 las personas trabajadoras. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

CAPÍTULO VII

Comité de Empresa

Artículo 46. Derechos del Comité de Empresa.

El comité de empresa tendrá los siguientes derechos:

a) Información trimestral sobre la evolución general del sector a la que pertenece, así como la situación de producción, ventas y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocimiento y acceso anualmente al Balance, Cuentas de Resultados y Memoria Anual de la Sociedad.

c) Información, con carácter previo a la ejecución por la empresa sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados totales o parciales de las instalaciones de la empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.

d) Información sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Información sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) La empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales.

g) Información trimestral en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.

h) Capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito sus competencias.

i) Disposición de un local dentro de las instalaciones de la empresa, donde celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) Libertad de acceso a todos los departamentos de la empresa, debiendo comunicar previamente a sus responsables más inmediatos su ausencia del puesto de trabajo.

k) La información descrita en los apartados b), d), e), f), g), y h), deberá ser entregada a la representación social con la antelación suficiente y siempre que haya reunión.

l) La empresa entregará anualmente una relación de personas trabajadoras especificando el grupo profesional (Organigrama funcional, sección de pertenencia y calendario al que se está ad-

crito).

m) Acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada sindicato con representación en el comité de empresa.

n) Cuando el comité de empresa, por mayoría, o cuando un número de personas trabajadoras equivalente al 30% de la plantilla lo solicite, se podrán celebrar asambleas en el centro de trabajo, siempre presididas por el comité de empresa, comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 47. Cuota Sindical.

A petición de la persona afiliada, la empresa deducirá de los re-

cibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

Artículo 48. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A la firma del presente, la Empresa cuenta con un plan de igualdad, firmado en 2021, con vigencia hasta el 5 de marzo de 2025, así como con un protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, igualmente firmado en el año 2021.

ANEXOS

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑOS 2022 Y 2023.

ANEXO II. DESCRIPCIONES DE PUESTO.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I

DEOLEO GLOBAL, S.A.U. - TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022

incremento

4,8%

CATEGORIAS	Salario Base días	Plus Asistencia	Plus Transporte	Beneficio días	Bolsa Vacaciones	Gratíf. Extras	TOTAL ANUAL
1.- Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios:							
Técnico Gº Superior.....	1.063,42 €	8,38 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	20.881,44 €
Ingeniero Técnico.....	1.063,42 €	8,38 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	20.881,44 €
Técnico Gº Medio.....	1.002,79 €	7,96 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.846,42 €
Jefe de Sección.....	1.002,79 €	7,96 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.846,42 €
Delineante proyectista.....	1.002,79 €	7,96 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.846,42 €
2.- Grupo profesional de Administrativos:							
Jefe de 1ª.....	1.028,62 €	8,33 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	20.342,87 €
Jefe de 2ª.....	1.002,79 €	7,96 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.846,42 €
Gestor.....	964,00 €	7,47 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.115,88 €
Oficial de 1ª.....	964,00 €	7,47 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.115,88 €
Oficial de 2ª.....	936,71 €	6,97 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	18.557,81 €
Auxiliar.....	872,81 €	6,04 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	17.318,43 €
Telefonista.....	812,02 €	5,42 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	16.221,62 €
3.- Grupo profesional de Laboratorio:							
Técnico Analista Laboratorio	1.000,15 €	7,96 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.807,30 €
Analista Laboratorio.....	966,34 €	7,49 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.157,51 €
Auxiliar Laboratorio.....	906,38 €	6,56 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	17.980,58 €
4.- Grupo profesional de Mandos Intermedios de Producción y Mantenimiento:							
Encargado Sección.....	987,75 €	7,75 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.557,97 €
Contraaestre	987,75 €	7,75 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.557,97 €
Jefe Taller.....	987,75 €	7,75 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	19.557,97 €
Jefe de Equipo.....	29,75 €	6,45 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	17.895,61 €
5.- Grupo Profesional de Producción y Mantenimiento							
Oficial de 1ª.....	28,90 €	6,27 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	17.453,57 €
Oficial de 2ª.....	28,35 €	5,99 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	17.120,40 €
Oficial de 3ª.....	27,78 €	5,84 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	16.813,56 €
Ayte. Especialista.....	27,35 €	5,62 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	16.552,04 €
Peón.....	26,65 €	5,42 €	3,28 €	2,22 €	284,21 €	47,61 €	16.176,85 €
Basculero Pesador.....	820,22 €	5,42 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	16.344,54 €
Portero.....	805,55 €	5,42 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	16.124,48 €
Limpieza.....	805,55 €	5,42 €	3,28 €	66,93 €	284,21 €	47,61 €	16.124,48 €

APLICACIÓN AÑO 2.022

PLUS CUARTO TURNO:	13,16 €
QUEBRANTO MONEDA	45,16 €
PLUS DE MANTENIMIENTO:	51,91 €
PLUS CORRETORNOS	
AYUDA HIJOS DISCAPACITADOS	206,53 €

ANEXO I

DEOLEO GLOBAL, S.A.U. - TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023

incremento

2,5%

CATEGORIAS	Salario Base días	Plus Asistencia	Plus Transporte	Beneficio días	Bolsa Vacaciones	Gratíf. Extras	TOTAL ANUAL
1.- Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios:							
Técnico Gº Superior.....	1.090,01 €	8,59 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	21.403,48 €
Ingeniero Técnico.....	1.090,01 €	8,59 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	21.403,48 €
Técnico Gº Medio.....	1.027,86 €	8,16 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.342,58 €
Jefe de Sección.....	1.027,86 €	8,16 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.342,58 €
Delineante proyectista.....	1.027,86 €	8,16 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.342,58 €
2.- Grupo profesional de Administrativos:							
Jefe de 1ª.....	1.054,34 €	8,53 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.851,44 €
Jefe de 2ª.....	1.027,86 €	8,16 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.342,58 €
Gestor.....	988,10 €	7,65 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	19.593,78 €
Oficial de 1ª.....	988,10 €	7,65 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	19.593,78 €
Oficial de 2ª.....	960,13 €	7,15 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	19.021,76 €
Auxiliar.....	894,63 €	6,19 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	17.751,39 €
Telefonista.....	832,32 €	5,55 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	16.627,16 €
3.- Grupo profesional de Laboratorio:							
Técnico Analista Laboratorio	1.025,15 €	8,16 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.302,49 €
Analista Laboratorio.....	990,50 €	7,68 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	19.636,45 €
Auxiliar Laboratorio.....	929,04 €	6,73 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	18.430,09 €
4.- Grupo profesional de Mandos Intermedios de Producción y Mantenimiento:							
Encargado Sección.....	1.012,44 €	7,95 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.046,92 €
Contramaestre	1.012,44 €	7,95 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.046,92 €
Jefe Taller.....	1.012,44 €	7,95 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	20.046,92 €
Jefe de Equipo.....	30,49 €	6,62 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	18.343,00 €
5.- Grupo Profesional de Producción y Mantenimiento							
Oficial de 1ª.....	29,62 €	6,42 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	17.889,91 €
Oficial de 2ª.....	29,06 €	6,14 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	17.548,41 €
Oficial de 3ª.....	28,47 €	5,98 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	17.233,90 €
Ayte. Especialista.....	28,03 €	5,76 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	16.965,84 €
Peón.....	27,32 €	5,55 €	3,36 €	2,28 €	291,32 €	48,80 €	16.581,27 €
Basculero Pesador.....	840,72 €	5,55 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	16.753,15 €
Portero.....	825,69 €	5,55 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	16.527,59 €
Limpieza.....	825,69 €	5,55 €	3,36 €	68,60 €	291,32 €	48,80 €	16.527,59 €

APLICACIÓN AÑO 2.023

PLUS CUARTO TURNO:	13,49 €
QUEBRANTO MONEDA	46,29 €
PLUS DE MANTENIMIENTO:	53,21 €
PLUS CORRETORNOS (no actualizable)	400,00 €
HIJOS DISCAPACITADOS	211,69 €

**ANEXO II
DEOLEO GLOBAL, S.A.U.**

DESCRIPCIONES DE PUESTO (PLANTA ALCOLEA)

SECCION	PUESTO	DESCRIPCIÓN	NIVEL
ENVASADO	Dirección Fábrica	Dirigir, organizar y gestionar las distintas áreas productivas de la fábrica, para que de acuerdo con las normas de calidad, y costes de fabricación previstos, se aseguren los objetivos de producción requeridos por el Grupo, cumpliendo presupuestos. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Superior
ENVASADO	Responsable de Envasado	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de Dirección de Fábrica, dirigir, organizar y gestionar la sección de envasado, para que de acuerdo con las normas de calidad, y con los recursos asignados, se aseguren los objetivos de producción requeridos por planificación cumpliendo estándares. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Medio
ENVASADO	Encargado Turno Envasado	Organiza las tareas de producción por turno de envasado, distribuye los recursos disponibles y controla el proceso productivo para obtener los índices de calidad y productividad requeridos. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Encargado Sección
ENVASADO	Mantenimiento Planta (Mecánico de turno) Envasado	Persona que está bajo responsabilidad del encargado de turno y su función es verificar el correcto funcionamiento de la maquinaria, mantenimiento correctivo y preventivo, corregir posibles desviaciones apoyando a su vez en algunas ocasiones a los mecánicos de línea y operarios, puesta en marcha, cambios de formato, pruebas nuevos formatos. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe de Equipo
ENVASADO	Mecánico de Línea	Responsable del funcionamiento de la línea: puesta en marcha, paro, ajuste, envasado de los productos programados cumpliendo las especificaciones de ficha técnica, ajuste del peso, vigilancia de la integridad de los envases, mantenimiento del puesto, herramientas. En condiciones de limpieza, aprovisionamiento de materias auxiliares de etiquetadora, cambios de formato, cambios de aceite; mantenimiento correctivo, rellenar el panel Kaizen de línea y turno, registro de trazabilidad. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe de Equipo
ENVASADO	Mecánico SMED	Revisión, reparación y preparación de los cambios de formatos. Mejora continua de procedimientos, identificación, seguimiento, etc de cambios de formato con el objetivo de reducción de tiempos y ajustes, mantenimiento de orden y limpieza. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe de Equipo
ENVASADO	Operario de Producción (Llenadora/Etiquetadora)	Responsable del funcionamiento de la línea: puesta en marcha, paro, ajuste, envasado de los productos programados cumpliendo las especificaciones de ficha técnica, ajuste del peso, vigilancia de la integridad de los envases, mantenimiento del puesto. En condiciones de limpieza, aprovisionamiento de materias auxiliares de etiquetadora, cambios de formato;rellenar el panel Kaizen de línea y turno, registro de trazabilidad. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª

ENVASADO	Operario de Producción (Despaletizador)	Vigila el funcionamiento del Despaletizador. Puesta en marcha, paro, ajuste, registro de datos de trazabilidad en su caso, solicita reposición de material auxiliar, cambio de formato. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 2ª
ENVASADO	Operario de Producción (Encajonadora)	Vigila el funcionamiento de la Encajonadora. Puesta en marcha, paro y ajuste, aprovisionamiento material auxiliar, solicitud de reposición Material auxiliar, revisión de marcado, cambios de formato. Realizar reuniones Kaizen con el equipo de línea. Realizar reuniones Kaizen con el equipo de línea. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 2ª
ENVASADO	Operario de Producción (Paletizador)	Vigila el funcionamiento del Paletizador y transporte de palet. Puesta en marcha, paro y ajuste, selección y verificación de mosaicos de palet según fichas técnicas por referencia de producto terminado, rellenar panel Kaizen, mantener en estado de orden y limpieza su puesto. Cambio de formato. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª
ENVASADO	Operario de Producción (Enfardadora)	Vigila el funcionamiento de la enfardadora, transporte de palet, puesta en marcha, paro y ajuste, verificar si las etiquetas de palet son correctas, cantidad y referencia, verificar la correcta lectura de DUN14, impresión etiquetas, lectura manual de SSCC, aprovisionamiento del film, rellenar panel Kaizen, mantener en estado de orden y limpieza su puesto. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 2ª
ENVASADO	Operario de Producción (Carretillero)	Manejo de la Carretilla Elevadora para abastecimiento de las materias auxiliares a las líneas de envasado, recoge materias auxiliares de producciones anteriores y retira contenedores de residuos, mantenimiento de orden y limpieza general de la planta. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª
ENVASADO	Operario Producción experiencia media	Opera según procedimientos establecidos, siguiendo instrucciones y bajo la supervisión de mandos superiores. Cuenta con una experiencia media en trabajos de producción. Mantiene en estado de orden y limpieza su puesto, etc. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 3ª
ENVASADO	Operario Producción experiencia básica/media	Opera según procedimientos establecidos, siguiendo instrucciones y bajo la supervisión de mandos superiores. Cuenta con una experiencia básica/media en trabajos de producción. Mantiene en estado de orden y limpieza su puesto, etc. Cumplimiento/Seguimiento 5S	Ayudante Especialista
ENVASADO	Operario Producción experiencia básica	Opera según procedimientos establecidos, siguiendo instrucciones y bajo la supervisión de mandos superiores. Cuenta con una experiencia básica en trabajos de producción. Mantiene en estado de orden y limpieza su puesto, etc. Cumplimiento/Seguimiento 5S	Peón
MANTENIMIENTO	Responsable de Mantenimiento General	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de Director de Fábrica, dirigir, organizar y gestionar la sección de mantenimiento, para que de acuerdo con las normas de calidad, estándares de producción y con los recursos asignados, se aseguren los objetivos de producción requeridos por planificación vigilando el correcto funcionamiento de toda la instalación. En su caso colaboración con las inversiones el departamento de Oficina Técnica: Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Medio
MANTENIMIENTO	Responsable Mantenimiento Mecánico	Asegurar en colaboración con el Responsable de Mantenimiento General del buen funcionamiento de las máquinas de producción, instalación. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Medio

MANTENIMIENTO	Electro-Mecánicos Mantenimiento	Cumplir instrucciones de revisión de los equipos de fabricación, cuadro general, compresores, bombas, condensadores, etc. Montaje de maquinaria, mantenimiento general de la maquinaria, reparación, proponer mejoras de maquinaria, reparación, programación. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe de Equipo
ENVASADO, MTO Y BODEGA	Administrativo	Registro de documentos, notificación en sap, archivo, gestión de correo electrónico, gestión de solicitudes, apoyo al responsable de sección en tareas administrativas, recepción de pedidos.	Oficial 1ª Administrativo
BODEGA	Responsable de bodega	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de Director de Fábrica, dirigir, organizar y gestionar la sección de bodega, para que de acuerdo con las normas de calidad y con los recursos asignados, se aseguren los objetivos de carga-descarga de cisternas, verificación de documentación, realización de conjuntos (Blend) indicados por departamento de calidad, filtración de productos requeridos por envasado y planificación cumpliendo estándares, realización de inventarios, supervisión de uso de tierras, mermas, mantener en perfecto orden y limpieza la instalación. Realizar reuniones Kaizen mejora continua y rellenar panel visual. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Encargado Sección
BODEGA	Operarios de Bodega (Filtración)	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de responsable de bodega, para que de acuerdo con las normas de calidad y con los recursos asignados, realicen las operaciones de filtración, carga-descarga de cisternas, verificación de documentación, realización de conjuntos (Blend) indicados por departamento de calidad, filtración de productos requeridos por envasado y planificación cumpliendo estándares, realización de inventarios, supervisión de uso de tierras, mermas, mantener en perfecto orden y limpieza la instalación. Realizar reuniones Kaizen mejora continua y rellenar panel visual. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª
BODEGA	Operario de Bodega	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de responsable de bodega, para que de acuerdo con las normas de calidad y con los recursos asignados, realicen la carga-descarga de cisternas, verificación de documentación, filtración de productos requeridos por envasado y planificación cumpliendo estándares, inventarios, mantener en perfecto orden y limpieza la instalación. Realizar reuniones Kaizen mejora continua y rellenar panel visual. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 2ª
FABRICACION SALSAS	Operario de Fabricación de salsa	Responsable del funcionamiento de la fabricación de molienda y envasado: puesta en marcha, paro, ajuste, envasado de los productos programados cumpliendo las especificaciones de ficha técnica, vigilancia de la integridad de los envases, mantenimiento del puesto, limpieza y desinfección de sala de elaboración, pesada de materia prima, recuento de materia prima.	Jefe de Equipo
SERVICIOS GENERALES BÁSCULA	Operarios de Báscula	Colaborar de forma directa siguiendo directrices de Dirección de Fábrica, para que de acuerdo con los procedimientos establecidos realicen la verificación de documentación, pesaje, registro en sap, peso, matrículas. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial de 2ª
OFICINA TECNICA	Dirección Oficina Técnica	Colaborar con el cumplimiento de los planes de inversión previstos en maquinaria e instalaciones de acuerdo con los objetivos estratégicos del Grupo en las actividades de aceites. Colaborar para aportar a nivel técnico soluciones y pro-	Técnico Grado Medio

		puestas en el área industrial para el logro de un buen diseño e implantación del grupo en su actividad. Realizar planos necesarios en la factoría, tanto de procesos, como de nuevas modificaciones. Seguimiento de las inversiones aprobadas por la dirección del Grupo, supervisando la correcta ejecución contratada. Coordinación con el resto de departamentos en inversiones relacionadas con servicios generales. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	
MEDIO AMBIENTE	Dirección Medio Ambiente	Implantar Actuaciones en medio ambiente que mejoren el comportamiento ambiental de las fábricas y proceso Revisión recuento físico con partes de producción. Colaborar en la implantación del Sistema de Gestión medioambiental. Integrar la variable ambiental en la fase de diseño y proyecto de los procesos productivos de nueva implantación. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Superior
LABORATORIO	Responsable Laboratorio Control Calidad	Garantizar el control de calidad de las materias prima, producto semi-terminado y producto terminado, cumpliendo con los requisitos Legales y de DEOLEO y buscando siempre la excelencia para los laboratorios e para los colaboradores. Participar activamente junto con la Dirección de Calidad Global en la planificación estratégica de los laboratorios. Dirigir técnicamente con eficacia e eficiencia el nivel operacional de los laboratorios. Cumplimiento/Seguimiento 5S. Desarrollar, gestionar y evaluar las actividades de los laboratorios garantizando pronósticos correctos, rápidos, buscando la mejora continua y la mejor relación coste / beneficio; Asegurar la correcta implementación de los estándares referentes a las normas de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad en el puesto de trabajo y otros requisitos internos de DEOLEO. Gestión de incidencias y reclamaciones.	Técnico de Grado Superior
LABORATORIO	Responsable área Físico-Química-Contaminantes	Garantizar el cumplimiento de las reglas de funcionamiento del laboratorio de análisis físico-químico y de los plazos de entrega de los resultados derivados del cumplimiento de los planes de control y o instrucciones de trabajo definidos para el laboratorio. Realizar los análisis considerados necesarios y definidos en los planes de control para asegurar la calidad de materias primas, ingredientes, productos en fase de producción (semi-terminados) y producto terminado, y otros análisis, aunque no estén definidos en el plan de control o instrucciones de trabajo, que sean consideradas necesarias para garantizar el buen funcionamiento del laboratorio y su respuesta en tiempo útil. Cumplimiento/Seguimiento 5S. Validación de resultados de análisis y emisión de certificados (CoA). Colaborar con responsable de laboratorio.	Técnico Grado Superior
LABORATORIO	Técnico analista laboratorio	Realizar los análisis considerados necesarios y definidos en los planes de control para asegurar la calidad de materias primas, ingredientes, productos en fase de producción (semi-terminados) y producto terminado, y otros análisis, aunque no estén definidos en el plan de control o instrucciones de trabajo, que sean consideradas necesarias para garantizar el buen funcionamiento del laboratorio y su respuesta en tiempo útil. Cumplimiento/Seguimiento 5S. Gestión del estado operativo de equipos, útiles, aprovisionamiento de reactivos, ...etc. Colaborar con responsable de área.	Técnico Analista Laboratorio
LABORATORIO	Analista laboratorio	Realizar los diversos análisis físico-químico y/o microbiológicos de las materias primas y productos en todas las fases del proceso productivo. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Analista Laboratorio

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

LABORATORIO	Master Blender	Selección adecuada de las materias primas necesarias para el proceso productivo de DEOLEO, cumpliendo con los plazos definidos, los requisitos internos, legales, definiendo la aplicación óptima de las formulaciones en la elaboración de los conjuntos de aceite de oliva. Cumplimiento/Seguimiento 5S. Colaborar con planificación, stock, responsable de laboratorio, compras, ...	Técnico de Grado Superior
LABORATORIO	Catador aceite	Selección adecuada de las materias primas necesarias para el proceso productivo de DEOLEO, cumpliendo con los plazos definidos, los requisitos organolépticos etc. Garantizando el perfil organoléptico definido de cada materia prima en stock ,blends... y elaboración de los conjuntos de aceite de oliva - Cumplimiento/Seguimiento 5S. Colaborar con el Master Blender.	Técnico Analista laboratorio
COMPRAS MAT. PRIMA	DIRECCION COMPRAS MP	Adquirir y abastecer las Materias Primas necesarias para elaborar los productos que comercializa la compañía, cumpliendo los requerimientos de las áreas de calidad, planificación y financiera y siempre dentro de un rango de precios totalmente alineados con lo del mercado. Análisis permanente del mercado (producción, stocks, consumos, precios, previsiones de cosecha), con el fin de estimar con anticipación la evolución futura del mismo y así poder definir estrategias de compra a corto y medio plazo. Compartir este análisis con el resto de áreas de la compañía (especialmente con el área comercial), con el fin de que puedan adecuar con anticipación sus estrategias comerciales. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Superior. Director Compras
COMPRAS MAT. PRIMA	GERENCIA COMPRAS MATERIA PRIMA	Comprobar, documentar y registrar las operaciones de compra de materia prima oliva desde la entrada de la mercancía al pago de la misma y de manera coordinada con el responsable de compras para la validación de las operaciones y con las distintas áreas de la compañía que afectan el proceso (calidad, financiera y control de gestión operativo). Coordinación del staff de administración de compras de oliva. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Grado Superior. Gerente Compras
COMPRAS MAT. PRIMA	STAFF ADMINISTRACION COMPRAS MP	Comprobar, documentar y registrar las operaciones de compra de materia prima oliva desde la entrada de la mercancía al pago de la misma y de manera coordinada con el responsable de compras para la validación de las operaciones y con las distintas áreas de la compañía que afectan el proceso (calidad, financiera y control de gestión operativo). Planifica, gestiona y documenta la actividad de la logística de retirada de materia prima de los proveedores y del traslado de la misma entre centros productivos o con destino a Italia. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª Administrativo
LOGISTICA-ALMACEN MAT. AUX.	Gestión Global Almacén Materiales Auxiliares	Gestión y aseguramiento del stock de MAUX. Organización de los equipos de operarios asignados al almacén. Gestión de proyectos e iniciativas cross dentro de la cadena de suministro. Coordinación con entorno productivo. Coordinación con los equipos de planificación de producción y compras/aprovisionamiento. Gestión y control de las incidencias de almacén. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Técnico Titulado Superior.-
LOGISTICA-ALMACEN MAT. AUX.	Técnico de Logística Nacional	Gestionar la operativa de los procesos logísticos de almacenaje y distribución de la compañía con el fin de garantizar el nivel de servicio al cliente final. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Auxiliar Administrativo

LOGISTICA-ALMACEN MAT. AUX.	Operario Almacén Maux. Carretillero	Control del material auxiliar utilizado en fábrica. Recepción y almacenamiento adecuados. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª Producción
MARKETING	Global Brand Manager	Apoyar al Marketing Manager en la ejecución de la Estrategia de la marca global y de sus planes anuales y gestionar y ejecutar con suficiente autonomía proyectos específicos del área de negocio asignada. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe 2ª Administrativo
CONTROL GESTION	Controller Fábrica Alcolea	<p>Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales previstos por la dirección o gobierno corporativo relativos a la planta de Alcolea y a los Copackers y suministrar de manera oficial la información a todos los niveles de dirección con el fin de que, con una visión objetiva y global, proveer al departamento o responsable la información necesaria, suficiente y oportuna para la toma de decisiones. Cumplimiento/Seguimiento 5S.</p> <p>En el detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y control de los costes reales de la producción (variables y fijos) (Material Ledger) • Definición del ProductCosting mensual • Análisis y control de la existencia, y relativos ajustes • Análisis y control de los Obsoletos (Pinchado y Write off) • Análisis y control de los rendimientos de los Copackers • Preparación de Presupuesto, Forecast y Planes por el área de competencia 	Jefe de Sección
COMERCIAL	Regional Account Manager	Desarrollar el Negocio Multicanal (Clientes, Distribuidores NBO y Puntos de Venta) de su Zona en busca de la consecución de los objetivos de volumen, venta neta y rentabilidad. Ser el socio preferido de los clientes asignados, que asegure el crecimiento rentable, desarrollando de manera creativa, conforme a la política de la compañía, soluciones de negocio continuas. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Key Account Manager Regional
SISTEMAS INFORMACION	Soporte Usuarios SAP	Gestión de incidencias y cambios en el Centro de Atención al Usuario (CAU), Nivel 1. Mantenimiento de infraestructura informática y de red de entorno industrial. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Jefe 1ª Administrativo
RECURSOS HUMANOS	Administración Recursos Humanos Alcolea	Gestionar y organizar la documentación del personal de la planta de alcolea, sirviendo de enlace con el Departamento de Recursos Humanos de la Central. Servir de apoyo administrativo en la gestión del director de planta. Cumplimiento/Seguimiento 5S.	Oficial 1ª Administrativo