

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 1.219/2014

Convenio o Acuerdo: I Convenio Colectivo de Deoleo, S.A. en el Centro de Trabajo de Alcolea (Córdoba)

Expediente: 14/01/0039/2014

Fecha: 18/02/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Luisa Jorda Castro

Código: 14100061012014

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Deoleo S.A. en el Centro de Trabajo de Alcolea", con vigencia desde el día 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2017, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en 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, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

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.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

I CONVENIO COLECTIVO DE DEOLEO, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCOLEA (CORDOBA)**Disposiciones Generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de trabajadores que vengán prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa DEOLEO S.A. 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 2014 y finalizando el día 31 de diciembre de 2017.

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del presente Convenio.

Transcurridos dos años desde la denuncia del presente Convenio Colectivo, sin que se haya acordado uno nuevo o dictado laudo arbitral, éste perderá su vigencia, aplicándose entonces el

convenio colectivo de ámbito superior, en este caso, el Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba.

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, 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 los trabajadores 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 el anexo que en él se contiene 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 tres (3) miembros de cada una de las partes firmantes.

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, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa, antes de decidir, informará a los representantes de los trabajadores sobre 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) de algún trabajador de forma definitiva, se compensará al trabajador afectado 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 mensualmente con el concepto de "compensación pérdida de turno" y se repartirá en tantos meses como los calculados para la indemnización, con el máximo de 18 mensualidades.

Las mismas condiciones se abonarán a aquel trabajador 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 del trabajador en el desempeño de su específica función, la Empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de trabajador, 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 adscrito el trabajador, será necesario acreditar la existencia de razones técnicas y organizati-

vas que lo justifiquen, realizándose por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa.

Artículo 10. Movilidad funcional

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del grupo profesional. Fuera de estos supuestos, se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Capítulo II

Régimen del Personal

Artículo 11. Contratación de trabajadores

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento en la materia.

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

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

Artículo 12. 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 13. Clasificación profesional

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, 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: Analista, Auxiliar.
4. Grupo de mandos intermedios de producción y mantenimiento: Encargado Sección, Contramaestre, Jefe Taller, Jefe de Equipo.
5. Grupo de Producción y Mantenimiento: Oficial de 1º, 2º y 3º, Ayudante Especialista, Peón, Basculero pesador, Limpieza.

La movilidad funcional dentro del centro de trabajo no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al mismo grupo profesional.

Artículo 14. Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores 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 el trabajador opte por el traslado, comprenderá lo siguiente:

- Los gastos de viaje del trabajador 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.

En el caso de que el trabajador 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.

Artículo 15. Contratación

1. Trabajadores indefinidos: son aquellos trabajadores que realizan actividades que, por naturaleza, tiene carácter normal y permanente.

2. Trabajadores interinos: Son los trabajadores que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en situación de excedencia, enfermedad o situación análoga, que cesarán al reincorporarse el titular, sin derecho a indemnización alguna.

3. Trabajadores con contrato de duración determinada: Son aquellos trabajadores contratados en atención a las circunstancias de temporalidad del empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Los contratos eventuales o de duración determinada que se detallan seguidamente, en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual.

3.1. Trabajadores con contrato por obra o servicio determinado. Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Las actividades, trabajos o tareas que puedan cubrirse con este tipo de contrato son:

- Montaje de instalaciones y su mantenimiento durante el tiempo que dure el período de garantía.
- Promoción de productos.
- Labores de Merchandising.
- Realización de Pack promociones cruzadas.
- Instalaciones de proyectos informáticos.

3.2. Trabajadores con contrato eventual. Los contratos eventuales se conciertan para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad de contratación percibirán, al margen del salario y pluses establecidos en el presente Convenio, los incentivos económicos inherentes al puesto de trabajo que desempeñen, siempre que éstos no sean de carácter personal. Igualmente, tendrán derecho a percibir una indemnización de dos días de salario por mes de trabajo, a la finalización de la misma.

3.3. Contrato a tiempo parcial. Este tipo de contrato se realizará cuando se preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado.

3.4. Contratos formativos. Este tipo de contratos puede formalizarse mediante dos modalidades:

3.4.1. Contratos en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la

duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. El periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado medio y 3 para los de grado superior. La duración del contrato será de 6 meses como mínimo y de 2 años como máximo. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellos inferior a 6 meses, ni superior a la duración total del contrato a los 2 años.

La retribución que percibirá el trabajador durante la duración del contrato no será inferior al un 70 y 90% del salario Convenio el 1º y 2º año respectivamente de su temporalidad. Durante la vigencia del contrato, dichos trabajadores en prácticas, no podrán ser destinados a profesiones o trabajos distintos para los que fueron contratados.

3.4.2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por la normativa vigente al efecto, con las siguientes particularidades:

El tiempo destinado a la formación teórica será como mínimo de dos días a la semana.

El trabajo real que desarrolle el trabajador deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de la formación.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional, como para garantizar la formación objeto del contrato sin que cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de 3 trabajadores o trabajadoras.

Las partes recomiendan el cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente sobre este tipo de contrato.

Excedencias: En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Compromiso de creación de empleo

Con el fin de promover la estabilidad en el empleo, durante el primer trimestre del año 2014 la Empresa procederá a convertir un mínimo de 10 contratos temporales en fijos.

Artículo 17. 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.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Los trabajadores contratados 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 en que haya sido contratado.

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.

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.

Artículo 18. 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 los trabajadores 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 trabajadores y trabajadoras que van a realizar los trabajos.
- Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores y trabajadoras.
- Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que los trabajadores y trabajadoras 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 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.

Artículo 19. Ascensos

El auxiliar administrativo; el auxiliar de laboratorio y el peón que no hubiesen ascendido en el transcurso de diez años ininterrumpidos pasarán a percibir las retribuciones correspondientes a oficial de segunda; analista de laboratorio y peón ayudante, respectivamente.

Artículo 20. 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 reactiva 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 los empleados y trabajadores 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 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

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, salvo en los casos de interrupción o suspensión de la prestación previstos legalmente. 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, teniendo en cuenta sus distintas posibilidades de configuración, los trabajadores serán oportunamente compensados con tiempos de descanso equivalentes.

De conformidad con la legislación vigente, los trabajadores 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 el trabajador 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.

Capítulo III

Jornada, Vacaciones y Licencias Retribuidas

Artículo 21. Jornada laboral y flexibilidad horaria

La jornada de trabajo para el año 2014 será de 1780 horas. En el año 2015 será de 1770 y en los años 2016 y 2017 será de 1.752 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.

Turnos de hasta doce horas de duración. La empresa podrá comunicar al trabajador 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 trabajador podrá ser requerido 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 al trabajador con una antelación mínima de cinco días naturales, excepto en el supuesto de que se produzca la ausencia sobrevenida de un trabajador que debiera incorporarse ese mismo día en

alguno de los turnos inmediatamente siguientes, sin que la empresa hubiera tenido margen para planificar 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. Si el trabajador adscrito al turno de noche tuviese que ampliar su jornada las cuatro horas de la tarde inmediatamente anteriores a su incorporación habitual, estas cuatro horas se devolverán a 1,75. Esto mismo se aplicará cuando la extensión del turno de noche se produzca a la mañana siguiente. En cualquier otro caso en el que la ampliación implique la realización de horas en el turno de noche, estas horas de ampliación se devolverán al 1,75.

El descanso generado en estos casos se disfrutará de forma prioritaria fuera del período vacacional. No obstante, queda abierta la posibilidad de su disfrute de modo excepcional en período distinto, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 22. Calendario laboral

Anualmente, el calendario laboral será establecido de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Social.

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 los trabajadores afectados 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 en 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 una jornada intensiva desde 1 de junio al 15 de septiembre.

Artículo 23. 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, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, una relación de las horas extras realizadas por los distintos departamentos 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:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Beneficios} + \text{P.Asistencia} + \text{C.ad-personam2} + \text{Turnicidad} + \text{Plus 4º turno} + \text{P. jornada} + \text{bolsa vacaciones} + \text{P. tóxicos} + \text{P. Mantenimiento} + \text{Gratificación Extras}) / \text{Jornada anual} + 75\%$

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. Tendrán la misma consideración los festivos que coincidan con el descanso semanal del colectivo del 4º turno.

Artículo 24. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de 23 días laborables.

Las vacaciones anuales se fraccionarán de modo que al menos cada trabajador disfrute de tres semanas completas en el período comprendido entre los meses de julio y agosto. No obstante, aquellos trabajadores que voluntariamente y, de común acuerdo con la empresa, en función de las necesidades productivas existentes, decidan disfrutar de este período mínimo, de forma tal

que en todo o en parte trasladen sus vacaciones fuera del mismo, tendrán derecho a un día adicional por cada seis días.

Las vacaciones para todo el personal de la plantilla se fijarán a lo largo de todo el año de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario 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 258,05 euros y, si procede, turnicidad, cuarto turno, nocturnidad.

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.

Artículo 25. Permisos retribuidos

Los trabajadores 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 y hermanos: 3 días, siendo, en todo caso, uno de ellos hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos: 2 días, al menos uno de ellos sería hábil.
- e) Por matrimonio de hijos: 1 día.
- f) Al contraer matrimonio o estar registrado legalmente como pareja de hecho: 15 días naturales
- g) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindible en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma. El trabajador tendrá la obligación de comunicar al empresario 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 y mayores de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que el trabajador 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 el trabajador 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 del trabajador.

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.

Capítulo IV

Condiciones Económicas

Artículo 26. Incremento salarial

Para los años 2015, 2016 y 2017 la revisión salarial será de un 1% con carácter consolidable, siempre que la empresa alcance el

85% del EBITDA.

Artículo 27. 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

Complementos de puesto de trabajo:

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

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 28. Conceptos retributivos y forma de aplicación.

• Salario Base. Para todos los puestos, será el indicado en la tabla salarial reflejada en el Anexo número 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

• Complementos personales.

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.

Durante la vigencia del presente Convenio (2014 a 2017, ambos inclusive), y conforme al acuerdo alcanzado en fecha 15 de enero de 2013 entre la representación de los trabajadores y la representación de la Dirección de la empresa, las pagas extraordinarias percibidas por los trabajadores se minorarán en un 33,33%, lo que supone 3 pagas de 20 días cada una.

Estas pagas se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios, Ad personam¹, más 43,23 euros, por cada una de ellas.

Antigüedad

Los trabajadores que se incorporen como fijos comprendidos en este Convenio, 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). Los trabajadores que estuvieran activos en la empresa en el momento de la firma del presente convenio seguirán consolidando el tramo en curso; una vez consolidado, si fuera superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado.

La antigüedad de los trabajadores 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.

El trabajador 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 con-

forme a lo establecido en el artículo, 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 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

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

Beneficios.

Todos los trabajadores percibirán un plus de 60,77 euros mensuales, o de 2,02 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo.

Complementos de puesto de trabajo:

Turnicidad.

El personal que trabaje a tres turnos ininterrumpidos 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.

Queda exceptuado del percibo del complemento de trabajo nocturno, el personal que se encuentre trabajando a tres o más turnos.

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.

El personal adscrito al cuarto turno percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 11,95 euros por día efectivo de trabajo.

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

Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía de 47,13 euros por doce meses.

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.

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, neozol 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 disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- El personal que realice su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40º C.

Nocturnidad

El trabajador percibirá como plus de nocturnidad el 30% del salario base que viniera percibiendo. Considerándose trabajo nocturno al realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

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

Queda prohibida la realización de horas extras de cualquier naturaleza para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche, salvo en los supuestos legal y reglamentariamente previstos.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de los trabajadores 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 41 euros al mes. Este plus es un complemento de puesto de trabajo que percibirá el trabajador que realice las funciones de cajero del centro de trabajo que en cada momento.

Artículo 29. Complemento de transporte

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte, para suplir los gastos que el trabajador ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 2.98 euros para todas las categorías profesionales.

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

A los trabajadores 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.

Capítulo V Mejoras Sociales

Artículo 30. Beneficio Social de Aceite

Cada trabajador del centro de trabajo disfrutará como beneficio social de una garrafa de 5 litros de aceite 15 veces al año.

Artículo 31. Jubilación

El trabajador afectado por este Convenio que acredite, a la entrada en vigor del mismo, su condición de mutualista por cuenta ajena con efectos anteriores a 1 de enero de 1967, podrá voluntariamente y de acuerdo con el RDL 1/94, Disp. Trans. 3º, 1, 2º y demás normativa concordante, causar baja por voluntad propia en la empresa para acceder directamente a la jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuenten con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, percibiendo las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años: 17.118, 66 euros.
- A los 61 años: 14.685,79 euros.
- A los 62 años: 12.209,19 euros.
- A los 63 años: 9.820,08 euros.

En caso de que la fecha de 1 de enero de 1967, a los efectos mencionados, se modificara por cualquier disposición legal, se estará a lo dispuesto en ésta sin necesidad de previo acuerdo entre las partes.

El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile.

El trabajador en el momento de la jubilación anticipada que lleve prestando servicio en la misma entre 19 ó 20 años tendrá derecho a la percepción del Premio de Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente.

Artículo 32. Capacidad disminuida.

Los trabajadores que hayan sido declarados por el organismo

competente, como incapacitados 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 los interesados, previa comunicación al Comité y siempre que en el centro de trabajo existiera un puesto de trabajo que sea posible desempeñar y esté disponible.

Se garantiza a los mismos el nivel retributivo correspondiente y en caso de que se pruebe la disminución de rendimiento, deberá ocupar a dichos trabajadores en otros puestos de trabajo con la retribución económica de estos puestos.

Cuando este hecho afecte a más de un trabajador, de acuerdo con el Comité, se irá proveyendo sin limitación en el tiempo y de acuerdo con las posibilidades.

Artículo 33. 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 al cuidado, limpieza, conservación y devolución de las mismas.

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

Artículo 34. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos

La empresa abonará a los empleados con hijos disminuidos físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente, una ayuda de 187,52 euros mensuales.

Artículo 35. 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 los trabajadores tengan un reconocimiento médico al año a cargo de la empresa.

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.

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

Artículo 36. Enfermedad o accidente

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá 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, los trabajadores 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 37. Seguro de muerte o invalidez

La empresa asegurará a todos los trabajadores afectados 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: 25.000'00 euros.

- Por fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 50.000'00 euros.

- 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: 68.000'00 euros.

- Por invalidez permanente o total, por cualquier causa: 19.000'00 euros.

- Por invalidez absoluta, por cualquier causa: 25.000'00 euros.

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 38. 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 27 del presente Convenio.

Capítulo VI

Régimen Disciplinario: Faltas y Sanciones

Artículo 39. Faltas y sanciones

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

Se considerarán Leves, las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a quince minutos en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

6. 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 experi-

mentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

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

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

10. Realizar, sin el oportuno permiso, 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 3 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 el trabajador 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 – La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa.

Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

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

El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores. La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Capítulo VII

Comité de Empresa

Artículo 40. 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 trabajadores especificando el grupo.

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

Artículo 41. Cuota sindical

A petición del trabajador afiliado, la empresa deducirá de los recibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

Disposición transitoria primera. Complementos personales.

Las cantidades que los trabajadores del centro de Alcolea vinieran percibiendo por los conceptos denominados "Complemento Salarial" (plus de equiparación) y "Prima Producción" se consolidarán en sendos complementos personales no compensables ni absorbibles, desapareciendo ambos conceptos a partir de la firma del presente convenio.

Córdoba, 20 de febrero de 2014. Firmado electrónicamente por la Jefa de Servicio de Administración Laboral, María de los Ángeles Luna Morales.

ANEXO Nº 1								
DEOLEO, S.A. - TABLA SALARIAL 2014								
CATEGORIAS	Salario Base día-mes	Plus Asistencia	Plus Transporte	Beneficio día-mes	Bolsa Vacaciones	Gratíf. Extras	TOTAL ANUAL	TOTAL ANUAL CON MINORACIÓN P. EXTRAS S/ART.28
1. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios								
Técnico Gº Superior	965,54 €	7,61 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.959,39 €	17.889,85 €
Ingeniero Técnico	965,54 €	7,61 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.959,39 €	17.889,85 €
Técnico Gº Medio	910,49 €	7,23 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.019,64 €	17.005,15 €
Jefe de Sección	910,49 €	7,23 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.019,64 €	17.005,15 €
Delineante proyectista	910,49 €	7,23 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.019,64 €	17.005,15 €
2.- Grupo profesional de Administrativos:								
Jefe de 1ª	933,94 €	7,56 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.470,39 €	17.432,45 €
Jefe de 2ª	910,49 €	7,23 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	18.019,64 €	17.005,15 €
Gestor	875,27 €	6,78 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.356,34 €	16.377,07 €
Oficial de 1ª	875,27 €	6,78 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.356,34 €	16.377,07 €
Oficial de 2ª	850,49 €	6,33 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	16.849,64 €	15.895,15 €
Auxiliar	792,47 €	5,48 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	15.724,34 €	14.827,87 €
Telefonista	737,28 €	4,92 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	14.728,49 €	13.887,21 €
3. Grupo profesional de Laboratorio:								
Analista Laboratorio	877,39 €	6,80 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.394,14 €	16.412,75 €
Auxiliar Laboratorio	822,95 €	5,96 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	16.325,54 €	15.398,59 €
4. Grupo profesional de Mandos Intermedios de Producción y Mantenimiento								
Encargado Sección	896,83 €	7,04 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.757,74 €	16.756,91 €
Contraestrella	896,83 €	7,04 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.757,74 €	16.756,91 €
Jefe Taller	896,83 €	7,04 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	17.757,74 €	16.756,91 €
Jefe de Equipo	27,01 €	5,86 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	16.248,39 €	15.334,26 €
5. Grupo Profesional de Producción y Mantenimiento								
Oficial de 1ª	26,24 €	5,69 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	15.847,04 €	14.956,01 €
Oficial de 2ª	25,74 €	5,44 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	15.544,54 €	14.668,51 €
Oficial de 3ª	25,22 €	5,30 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	15.265,94 €	14.405,51 €
Ayte. Especialista	24,83 €	5,10 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	15.028,49 €	14.179,76 €
Peón.	24,20 €	4,92 €	2,98 €	2,02 €	258,05 €	43,23 €	14.687,84 €	13.858,01 €
Basculero Pesador.	744,72 €	4,92 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	14.840,09 €	13.991,37 €
Portero	731,40 €	4,92 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	14.640,29 €	13.804,89 €
Limpieza	731,40 €	4,92 €	2,98 €	60,77 €	258,05 €	43,23 €	14.640,29 €	13.804,89 €

(I) EL "TOTAL ANUAL" DE LA PRESENTE TABLA SALARIAL SE VERÁ AFECTADO POR LA MINORACIÓN DEL 33,33% DE LAS 3 PAGAS EXTRAS SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 28 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

APLICACION AÑO 2014	
PLUS CUARTO TURNO	11,95 €
QUEBRANTO MONEDA	41,00 €
PLUS DE MANTENIMIENTO	47,13 €
DISMINUIDOS	187,52 €