JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2019/1976 *II. Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "SOVENA OILSEEDS España (Centro de Trabajo de Andújar)".*

Edicto

REFERENCIA:
Relaciones colectivas
Convenios Colectivos

CÓDIGO CONVENIO: 23101431012014

Visto el texto del II. Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "SOVENA OILSEEDS ESPAÑA (CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR)", recibido en esta Delegación Territorial de Jaén, de las CONSEJERÍAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO y de ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, el día 16 de abril de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 29 de marzo de 2019, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación el día 30/04/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 22/04/2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica 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.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, 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.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 03 de mayo de 2019.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquin Martínez Garvín.

ACTA DE APROBACION DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOVENA OILSEEDS S.A.U., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ANDÚJAR, PARA LOS AÑOS 2019 AL 2023.

ASISTENTES:

Vocales de la Empresa:

D. Carmelo Luis Blanco
Dª. Maria Lina Dionísio
D. João Guerreiro
D. Rafael Martínez
D. Joaquín Ortega

Vocales de los Trabajadores:

D. Francisco García Palomino
D. Manuel Cardeñas Ayllón
D. Juan Cardeñas Ayllón
D. Enrique Cantudo Calzado
D. Juan Escobosa Expósito
D. Miguel Escobosa Pérez
D. Cayetano Garzón Garzón

Delegados Sindicales:

D. Juan Carlos Maldonado Pedrajas (CCOO)

En la ciudad de Andújar, siendo las doce horas del día veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa SOVENA OILSEEDS, S.A.U., del centro de trabajo de Andújar, en los locales que la misma tiene en su centro de trabajo de Andújar (Jaén).

Abierto el acto se procedió a la lectura del texto íntegro del Convenio, elaborado por la Comisión de Redacción oportunamente nombrada, y de conformidad con los acuerdos adoptados por la Comisión Deliberadora en las reuniones anteriores, es aprobado por unanimidad, incluidos sus anexos.

Se acuerda delegar en D. Rafael Martínez Domínguez, con DNI 28490834k, para que en nombre de ésta, proceda al depósito y registro del Convenio Colectivo aprobado, ante la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Jaén, conforme a lo dispuesto en el R.D. 713/2010 de 28 de Mayo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, de la que se extiende la presente acta que es firmada por todos los asistentes en prueba de conformidad.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOVENA OILSEED ESPAÑA - ANDÚJAR

Capítulo I - Disposiciones Generales.

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación para el Centro de Trabajo que la empresa SOVENA OILSEED, S.A., tiene en la localidad de Andújar, provincia de Jaén.

Artículo 2.-Ámbito personal.

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

Artículo 3.-Ámbito temporal.

La vigencia de los presentes acuerdos será de cinco años, a contar desde el día 1 de enero de 2019 y finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

A la finalización del presente convenio se establece un plazo de ultraactividad de 24 meses.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, en este caso será el 31 de Diciembre de 2023.

Artículo 4.-Garantías personales.

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

Artículo 5.-Legislación supletoria.

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

Artículo 6.-Clasificación profesional.

La clasificación de personal es meramente enunciativa.

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales:

I. GRUPOS PROFESIONALES

A) TÉCNICOS
B) EMPLEADOS
C) SUBALTERNOS

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

D) OBREROS

II. CATEGORÍAS PROFESIONALES

A) TÉCNICOS

1. *Técnicos con título superior Director técnico*

Subdirector técnico
Técnico

2. *Técnicos de grado medio*

Ayudante técnico
Ayudante técnico sanitario

3. *Técnicos no titulados*

Encargado sección laboratorio
Analista
Auxiliar laboratorio

B) EMPLEADOS

1. *Administrativos:*

Oficial 1.ª administrativo cajero
Oficial 1.ª administrativo
Oficial 2.ª Administrativo
Auxiliar Administrativo
Telefonista

2. *Técnicos de oficina:*

Delineante Proyectista Delineante

C) SUBALTERNOS

Encargado general
Encargado de sección
Contramaestre

D) OBREROS

Oficial 1.ª Encargado Carga
Oficial 1.ª Oficios
Oficial 1.ª Especialista
Oficial 2.ª Oficios
Oficial 2.ª Especialista Oficial 3.ª

Ayudante Especialista

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Peón Ayudante
Peón
Basculero
Guarda
Limpiador/a

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

Capítulo II - Organización del Puesto de Trabajo

Artículo 7.-Organización del trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 8.-Sistema de trabajo en tres turnos, correturnos y cinco turnos.

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

Cuando por razones productivas y organizativas, la empresa decida modificar el régimen de turnos de algún trabajador de forma que se considere definitiva, se le compensará 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 este, y con un máximo de 18 mensualidades.

La compensación así calculada en ese momento, será abonada mensualmente con el concepto de “compensación pérdida turnicidad”, y repartida en tantos meses como los calculados para la indemnización con el máximo de 18 mensualidades.

Si durante el periodo de percepción del plus “compensación pérdida turnicidad” volviera al mismo sistema de turnos indemnizado, se interrumpirá el pago de esta compensación, percibiendo los pluses que correspondan por la turnicidad que realiza.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Si posteriormente se dieran las condiciones para una nueva compensación por pérdida de los mismos pluses de turnicidad, a la nueva indemnización calculada se le descontarán los días ya percibidos por la anterior “compensación pérdida turnicidad”.

Las personas que por sustituciones o cualquier causa, pasen a un sistema de trabajo a turnos por un tiempo superior a 360 días continuados, a su finalización se les compensarán en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores.

Capítulo III - Contratación de Trabajadores

Artículo 9.-Incorporación de trabajadores a la plantilla y cobertura de vacantes.

Siempre que haya necesidad de cubrir vacantes, tendrán preferencia absoluta los trabajadores de plantilla de la Empresa que, estando interesados, acrediten su capacidad para desempeñarlo mediante el examen o las pruebas que a tal fin sean establecidas.

En su defecto tendrán opción otras personas, no de plantilla que puedan estar interesadas para lo cual:

1.º. Se comunicará con suficiente antelación al Comité de Empresa la plaza o plazas a cubrir.

2.º. Una vez hecha la comunicación al Comité, la Empresa lo anunciará en el correspondiente tablón para conocimiento general.

3.º. El Comité de Empresa nombrará a dos representantes, que podrán estar presentes en el proceso de exámenes y en el proceso de calificación realizado por la Empresa, la cual les informará de los criterios seguidos al efecto.

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

A) Por los trabajadores que, sin estar en dicho sistema, estuvieran percibiendo el referido plus.

B) Por otro trabajador fijo en la plantilla que así lo deseara.

Artículo 10.-Incorporación de trabajadores eventuales.

La Empresa entregará al Comité la copia básica del contrato con los mismos requisitos establecidos en el art. 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa vendrá obligada a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación, especialmente en lo que se refiere a trabajadores discapacitados, contratos de formación y enprácticas.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo por dos o más contratos durante 24 meses en un período de 30 meses, pasará a tener un contrato indefinido.

Cuando un puesto de trabajo sea ocupado por trabajadores indistintamente durante 24

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

meses en un período de 30 meses, la comisión paritaria deliberará razonablemente teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores en el puesto, la posibilidad de contratación por tiempo indefinido.

Articulo 11.-Fijos preconsolidados.

1.º La figura del fijo preconsolidado, queda amparada legalmente por la normativa del fijo discontinuo.

2.º Dado que nuestro sistema de trabajo se basa en la campaña de semillas nacional y la entrada de barcos con semilla de terceros paises, el trabajador fijo preconsolidado podria trabajar las mismas jornadas anuales que un trabajador fijo por tiempo indefinido, sin perder esa condición, aunque pasará a trabajador fijo por tiempo indefinido, siguiendo los siguientes criterios:

- Con hasta un 70% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 24 meses de trabajo de forma continuada.

- Con hasta un 80% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 36 meses de trabajo de forma continuada.

- Con hasta un 90% de la plantilla fija por tiempo indefinido en la factoría, un fijo preconsolidado, adquirirá la condición de fijo por tiempo indefinido cuando consiga acumular 48 meses de trabajo de forma continuada.

3.º Teniendo en cuenta que las paradas estructurales, bien sea por calendario laboral o por reparaciones programadas, no serán tenidas en cuenta a los efectos de interpretación de computo de continuidad.

4.º Los trabajadores fijos preconsolidados, en caso de parada por inactividad de la factoría, cesarán de forma transitoria en su actividad siguiendo los criterios de salida que se establezcan en función de antigüedad, categoría y puesto de trabajo, y los mismos criterios de reincorporación, pero a la inversa. El fijo preconsolidado tendrá prioridad de permanencia sobre el trabajador eventual.

5.º La comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el articulo 39.1b) del convenio colectivo en aplicación, tiene entre sus funciones la interpretación y aplicación de lo referido a fijos preconsolidados.

Artículo 12.-Período de prueba.

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

Personal técnico titulado: Seis meses. Personal técnico no titulado: Cuatro meses.

Profesionales de oficio y Ayudantes Especialistas: Un mes. Resto del personal: Quince días.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

Artículo 13.-Finalización del contrato.

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

Capítulo IV - Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo14.-Jornada laboral. Distribución irregular de la jornada.

La jornada laboral anual para el personal de esta Empresa, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 será de 1.768 horas, y para el año 2023 la jornada será de 1760 horas, según calendario laboral. Para el personal que no trabaja a correturnos, se distribuye a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

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, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente convenio el 5% de la jornada de trabajo.

Hasta el 5% de jornada irregular, será considerado de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos, también, siempre que existan razones de necesidad, podrá comunicar la prestación de servicios en sábado al personal con jornada de Lunes a Viernes, hasta un tope máximo de cuatro sábados al año.

Quedan excluidos para la utilización como jornada irregular los siguientes días:

Sistema de trabajo de 5 turnos

- Día 1 de Enero
- 4 días coincidiendo en Romería
- 2 días coincidiendo con Feria
- Días 24, 25 y 31 de Diciembre.

Sistema de trabajo de 1, 2, 3 turnos y turno partido

- Los 14 días de festivos oficiales
- Viernes y Sábado de Romería
- Sábado coincidente con Semana Santa

La empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación mínima de cinco días

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

naturales, excepto si concurrieran circunstancias como ausencias, incidencias de maquinaria y de fuerza mayor, en cuyo caso no se tendrá en cuenta dicho plazo.

El tiempo que se genere como consecuencia de la aplicación de estos mecanismos de distribución irregular, dará lugar a la correspondiente compensación a disfrutar en jornadas completas y por el mismo tiempo equivalente.

La utilización por parte de la Empresa de la bolsa de horas irregulares y el período de descanso compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso.

Artículo 15.-Descanso.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, disfrutarán de un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos. Este tiempo será diario y se entenderá a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva.

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

– Mañana: De 8,30 a 10,30 horas.
– Tarde: De 18,00 a 20,00 horas.
– Noche: De 1,00 a 3,00 horas.

Artículo 16.-Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de 30 días naturales.

Las vacaciones del personal que trabaje en régimen de correturnos se disfrutarán por turnos, en las fechas que determine la empresa, dentro del período comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre.

Las vacaciones del personal que trabaje en los sistemas de 1, 2, 3 turnos y turno partido, serán disfrutadas en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, debiendo disfrutar al menos 15 días en los meses de Julio y/o Agosto.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 17.-Calendario laboral.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los calendarios de trabajo para cada año de vigencia del Convenio serán los que se acuerden entre Empresa y Comité de Empresa.

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

Artículo 18.-Horas extraordinarias.

Conscientes ambas partes de la gravedad del paro existente y en solidaridad con el mismo, la Empresa se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias en la misma.

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

Las horas que se trabajen, fuera de las que resulten del Calendario y horario aplicable en cada caso y que no se realicen según el art. 13 de este Convenio como jornada irregular, y hasta las primeras cuarenta horas en el año, podrán ser compensadas a opción del trabajador, de una de las tres formas siguientes:

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

2) Mediante su compensación por descansos, a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada, más una compensación económica de 6,85 euros/hora o de 9,12 euros/hora si es en jornada festiva. El descanso generado se disfrutará en el periodo previamente acordado entre empresa y trabajador. La compensación económica se percibirá con la denominación de «Plus de Disponibilidad». Las horas así compensadas no tendrán a ningún efecto el carácter de extraordinarias.

3) Mediante su compensación por descansos, a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada. El descanso generado se disfrutará en el periodo previamente acordado entre empresa y trabajador.

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

Mensualmente se pasará información al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, incluidas las empresas auxiliares.

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

Artículo 19.-Permisos remunerados.

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• Quince días naturales en caso de matrimonio.

• Un día por traslado del domicilio habitual.

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

• Una jornada por bautizo/comunion de un hijo/a, para el personal de correturnos y cincoturnos que se encuentre trabajando.

• Dos días, por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si hay desplazamiento de mas de 80 kilometros el permiso será de 3 días, en el caso que el desplazamiento supere los 180 kilometros el permiso llegará hasta 4 días.

Son considerados familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

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

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

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

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

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

-Si ambos cónyuges trabajan en SOVENA OILSEED, S.A., se facilitará el permiso a uno de los dos.

- Padres y madressolteros/as.
- Viudos/as.
- Separados/as o divorciados/as, cuando el hijo/a esté legalmente bajo su custodia.

Siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

• Para el personal que trabaja en jornada partida, un máximo de una jornada al año, cuando deba acompañar a su cónyuge, hijos hasta 14 años inclusive o personas mayores de 65

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

años a su cargo que se encuentren impedidas, a consulta de médico especialista fuera de la localidad, exigiendo desplazamiento.

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

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

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

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

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

Capítulo V - Condiciones Económicas

Artículo 20.-Mejora económica.

Queda previsto un incremento salarial para todos los conceptos económicos de este convenio según se detalla a continuación:

Para el año 2019, sobre las tablas salariales del año 2018, se aplicará un incremento del 1,5%.
Para el año 2020, sobre las tablas salariales del año 2019, se aplicará un incremento del 1,5%.
Para el año 2021, sobre las tablas salariales del año 2020, se aplicará un incremento del 1,5%.
Para el año 2022, sobre las tablas salariales del año 2021, se aplicará un incremento del 1,6%.
Para el año 2023, sobre las tablas salariales del año 2022, se aplicará un incremento del 1,7%.

Artículo 21.-Salario base y otros conceptos retributivos.

Los importes correspondientes a salario base y complemento salarial para cada categoría profesional se recogen en Anexo I. Para los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo, se irán actualizando según los criterios establecidos en el artículo anterior.

Artículo 22.-Antigüedad.

Los premios de antigüedad se fijan en las siguientes cuantías:

- 2 bienios, al 5% cada uno.
- 5 quinquenios, al 10% cada uno. Ambos del salario base del Convenio.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 23.-Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

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

Artículo 24.-Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, abonándose en cada una de ellas 30 días de salario real.

Se significa que «salario real» es el resultado de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus de tóxicos, participación en beneficios y complemento salarial.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Artículo 25.-Participación en beneficios.

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

Artículo 26.-Trabajo a turnos, plus de turnicidad, plus correturnos y cinco turnos.

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

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

Además de lo anterior, el personal que trabaja en régimen de correturnos y cinco turnos percibirá el denominado «Plus de traslado de festivos», cuyo importe queda fijado en el 4,5% del sueldo base más la antigüedad. Este plus se abonará en doce pagas. El plus de traslado de festivos se reducirá en un 3% quedando en el 1,5% si en algún año no se hace necesario el traslado de ningún festivo. El personal sometido al sistema de cinco turnos percibirá además, en concepto de «Plus de Cinco Turnos», el importe de 660,48 euros anuales, distribuidos en las doce pagas ordinarias.

Capítulo VI - Condiciones Sociales

Artículo 27.-Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia de 2,71 euros por día de trabajo para todo el personal del centro.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

Se establece un complemento de plus de asistencia de 2,39 euros por día efectivo de trabajo, que se abonará a todos los trabajadores del centro excepto a los incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- Personal Administrativo.
- Personal de Laboratorio.
- Categorías profesionales de Contramaestre y superiores.
- Personal a tres turnos, correturnos y cinco turnos, cualquiera que sea su categoría profesional.

No obstante también percibirán el complemento los trabajadores incluidos en los anteriores apartados cuya retribución bruta mensual en jornada normal por todos los conceptos sea inferior a 1.672,99 euros (salario Oficial Primera de Oficios con el 40% de antigüedad) más el plus de asistencia que corresponda en función del número de días de trabajo del mes.

El complemento así establecido queda sujeto en cuanto a su percepción, al mismo régimen establecido en este Artículo para el plus de asistencia.

Artículo 28.-Plus de Convenio y Plus de Operadores de Refinería.

Todos los trabajadores del centro que trabajen a un turno, dos turnos, tres turnos y turno partido, excepto Administrativos, personal de Laboratorio, Correturnos, Cinco Turnos y categorías profesionales de Contramaestres y superiores percibirán un complemento salarial con la denominación de «Plus de Convenio», en una cuantía de 22,47 euros mensuales. Este complemento no se percibirá en las pagas extraordinarias. No obstante también percibirán el complemento los trabajadores incluidos en los anteriores apartados cuya retribución bruta mensual en jornada normal por todos los conceptos sea inferior a 1.672,99 euros (salario Oficial Primera de Oficios con el 40% de antigüedad), más el plus de asistencia que corresponda en función del número de días de trabajo al mes.

Aquéllos trabajadores de la Sección de Refinación, con la categoría profesional de Oficiales de 1ª Especialistas que realicen, dentro del desarrollo normal de su trabajo, operaciones de toma de muestras, análisis de las mismas y cata de aceite, percibirán un plus en una cuantía de 101,11 euros mensuales, por doce meses al año.

Artículo 29.-Percepciones en caso de baja.

La Empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social correspondientes a la situación de Incapacidad Temporal derivada exclusivamente por intervención quirúrgica, así como por accidente laboral, hasta alcanzar el 100% de la retribución de activo, excepto plus y complemento de asistencia.

En el resto de situaciones de baja por Incapacidad Temporal, la empresa complementará las prestaciones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, hasta el porcentaje establecido en la siguiente tabla de la retribución en activo del trabajador,

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

excepto plus y complemento de asistencia.

	DÍAS DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL			
NÚM. DE BAJAS	1º AL 3º	4º AL 20º	21º AL 59º	60º hasta alta
RIMERA	90% salario	30% salario	10% salario	25% salario
SEGUNDA	80% salario	20% salario	2,5% salario	25% salario
TERCERA	60% salario	10% salario	2,5% salario	25% salario
CUARTA Y SUCESIVAS	50% salario	5% salario	2% salario	25% salario

El orden de cada una de las bajas por incapacidad temporal será por año natural de vigencia del Convenio Colectivo.

En el caso de incapacidad temporal motivada por recaida, esta no se computará como nueva baja, sino que se aplicará el porcentaje de complemento del salario que corresponda segun la tabla anterior, en función de los días acumulados desde la baja inicial por la que se declara la recaida o sucesivas recaidas.

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

Articulo 30.-Premio de nupcialidad.

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

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

Articulo 31.-Premio de Vinculación.

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

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

A partir del año 2030, este premio de vinculación solo será abonado al cumplir los primeros 25 años de servicio en la Empresa.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Articulo 32.-Conciliación de la vida familiar y laboral.

32.1. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspension tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto multiple en dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo.

El period de suspension se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste de período de suspension, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

Protección de la maternidad: La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el Artículo 16 de la Ley 31/1995,

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

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

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

32.2.-Suspensión del contrato por paternidad.

Este motivo de suspension del contrato de trabajo, estará siempre acorde con las posibles

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

modificaciones y adaptado en cada momento a la legislación vigente en lo referente a esta materia.

32.3.-Lactancia.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

32.4.-Vacaciones.

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

32.5.-Excedencias.

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

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

32.6.-Reducción de jornada.

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

32.7.-Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

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

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

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

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

5.º. Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

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

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

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

32.8.-Movilidad geográfica del trabajador/a víctima de violencia de género.

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

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

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

32.9.-Suspensión del contrato de la trabajadora/or víctima de violencia de género.

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

32.10.-Licencias sin sueldo para la trabajadora/or víctima de violencia de género.

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

Capítulo VII - Derechos Sindicales

Artículo 33.-Secciones sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales, con todas sus funciones, tales como cobro de cuotas, información sindical, etc., siempre y cuando estas gestiones no interfieran en la marcha normal del trabajo.

Las secciones sindicales que correspondan a sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas por un delegado que gozará de los mismos derechos y tiempo sindical que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 34.-Derechos de los miembros del Comité de Empresa. Asamblea de trabajadores.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

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

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

Las asambleas serán fuera de la jornada de trabajo, excepto en casos especiales y siempre que no excedan de 10 horas anuales, manteniéndose la producción.

Artículo 35.-Cuota sindical.

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

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

Capítulo VIII - Seguridad y Salud Laboral

Artículo 36.-Reconocimientos médicos.

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

Del resultado de los reconocimientos médicos, el personal recibirá la oportuna información a través de los medios habituales y de forma confidencial.

Artículo 37.-Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 38.-Empresas auxiliares.

La Dirección y el Comité acuerdan que: La Empresa exigirá a las empresas auxiliares el cumplimiento de las normas sobre jornada máxima legal y horas extraordinarias de los trabajadores de éstas, conforme al Artículo 17 de éste Convenio Colectivo.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Asímismo, en cuanto a las condiciones de Seguridad y Salud de las empresas auxiliares, serán las mismas que las establecidas para el personal de SOVENA OILSEED, S.A.

Previamente al comienzo de los trabajos contratados, la empresa auxiliar deberá presentar los documentos exigidos en el procedimiento establecido para la Coordinación de Actividades Empresariales.

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

Capítulo IX - 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 cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas **leves.**

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como **faltas graves** o **muy graves.**

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

Se considerarán faltas **GRAVES** las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta **muy grave.**

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, utilizando el uniforme de la empresa.

12. Los derivados de lo previsto en los apartados 3 y 8 de la relación de **faltas leves.**

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

Se considerarán como faltas **MUY GRAVES** las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidosfuera 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.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 X - Comisión Paritaria

Artículo 40.-Comisión Paritaria de Control e Interpretación.

1. *Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:*

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

4. Reglamento de funcionamiento.

a) *Reuniones:* La Comisión Paritaria se reunirá:

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

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

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

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

las acciones que considere pertinentes.

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

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

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

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

e) *Validez de los acuerdos:* Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

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

5. Obligatoriedad de sometimiento la Comisión paritaria.

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

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

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

Capítulo XI - Disposiciones Varias

Artículo 41.-Formación profesional.

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

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 42.-Promociones.

Aquellos trabajadores que hayan permanecido 10 años en las categorías profesionales que se indican, verán incrementada su retribución hasta equipararse a la que, según Tablas (sueldo base más complemento salarial), corresponde a la categoría que en cada caso se expresa.

10 años en categoría de:	Retribución tablas de:
- Telefonista	- Oficial 2.ª Administrativo.
- Peón	- Peón Ayudante.
- Peón Ayudante	- Ayudante especialista.

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

Artículo 43.-Aprovechamiento de materias primas y técnicas.

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

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

Artículo 44.-Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

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

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

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

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

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

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

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

comunicación de los resultados obtenidos.

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

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

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

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

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en al mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente Artículo.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

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

Artículo 45.-Informe Económico y Social.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa datos económicos y sociales sobre la marcha de la misma; éstos serántrimestrales.

Asimismo, se facilitará mensualmente informe sobre índices de absentismo y, de forma inmediata, informe sobre algún tema que con carácter extraordinario pudiera producirse.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 46.-Anticipos al personal.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar, con objeto de atender necesidades importantes, la concesión de anticipos que devengarán un interés igual al legal vigente en cada momento, por importe de hasta seis mensualidades de su salario real, con el tope máximo de 3.000 euros por persona. Tales anticipos tan solo podrán obedecer a necesidades derivadas de:

- Enfermedad de cónyuge o hijos que convivan con el trabajador, así como de ascendientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad.

- Cambio de residencia habitual del trabajador.

- Reforma de vivienda habitual del trabajador.

- Estudios universitarios del trabajador y de hijos que convivan con él.

La empresa destinará una cantidad de hasta 12.000 euros para atender tales anticipos, cantidad que se irá amortizando con las devoluciones de los beneficiarios.

Los anticipos serán devueltos a lo largo de un período de tres años, en 42 mensualidades (14 por año), mediante descuentos en nómina. Hasta tanto no se haya producido la total devolución, el trabajador no podrá solicitar un nuevo anticipo.

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

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE Y COMPLEMENTO SALARIAL

VALORES INICIO CONVENIO

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	COMP. SALARIAL
Oficial Admtvo. 1ª Cajero	1.077,42	259,86
Oficial Admtvo. 1ª	1.077,42	244,21
Oficial Admtvo. 2ª	1.002,87	213,81
Auxiliar Administrativo	930,27	165,43
Telefonista	886,32	178,78
Enc. secc. Laboratorio	1.056,51	351,11
Analista	1.033,59	348,43
Auxiliar Laboratorio	964,70	322,47
Delineante Proyectista	1.025,78	451,23
Delineante	964,19	276,49
Encargado General	1.056,51	413,95
Encargado Sección	1.056,51	294,52
Contramaestre	1.056,51	278,61
Oficial 1ª Enc. Carga	942,29	222,54

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	COMP. SALARIAL
Oficial 1ª Oficios	942,29	219,81
Oficial 1ª Especialista	942,29	210,68
Oficial 2ª Oficios	925,19	212,79
Oficial 2ª Especialista	925,19	208,99
Oficial 3ª	918,29	212,70
Ayudanate Especialista	906,29	218,82
Peón Ayudante	904,08	216,31
Peón	893,66	227,14
Basculero	897,47	185,65
Guarda	886,32	338,80
Limpiador/a	893,66	162,92

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO II

HORAS EXTRAORDINARIAS - VALORES INICIO CONVENIO																	
		PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD															
CATEGORIAS		0%		5%		10%		20%		30%		40%		50%		60%	
		Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas	Normales	Festivas
Oficial Admtvo. 1ª Cajero	Sin turnos	14,11	18,85	14,54	19,42	14,93	20,04	15,89	21,22	16,85	22,52	17,70	23,68	18,64	24,81	19,43	26,03
Oficial Admtvo. 1ª	Sin turnos	13,93	18,46	14,23	19,05	14,67	19,68	15,60	20,81	16,52	22,14	17,41	23,28	18,31	24,42	19,16	25,46
Oficial Admtvo. 2ª	Sin turnos	12,70	16,91	13,12	17,47	13,55	18,03	14,37	19,16	15,19	20,24	16,01	21,34	16,88	22,45	17,66	23,61
Auxiliar Administrativo	Sin turnos	12,25	16,30	12,70	16,85	13,08	17,39	13,98	18,56	14,84	19,73	15,70	20,91	16,55	22,08	17,46	23,23
Encargado General	Sin turnos	14,63	19,51	14,97	20,04	15,37	20,62	16,25	21,76	17,05	22,82	18,03	23,94	18,73	24,99	19,54	26,15
	Con turnos	15,50	20,94	15,91	21,51	16,31	22,08	17,15	23,18	17,96	24,25	18,77	25,38	19,62	26,48	20,39	27,57
Encargado Sección	Sin turnos	13,96	18,69	14,37	19,24	14,81	19,81	15,63	20,91	16,44	22,03	17,29	23,13	18,14	24,19	18,93	25,34
	Con turnos	14,85	20,18	15,27	20,72	15,69	21,22	16,47	22,36	17,35	23,44	18,17	24,57	18,98	25,67	20,30	26,74
Enc. secc. Laboratorio	Sin turnos	13,94	18,66	14,34	19,20	14,73	19,73	15,61	20,88	16,41	22,00	17,27	23,09	18,08	24,18	18,88	25,29
Contramaestre	Sin turnos	13,34	17,88	13,80	18,43	14,21	18,98	14,97	20,04	15,85	21,17	16,67	22,23	17,48	23,35	18,31	24,48
	Con turnos	14,23	19,33	14,67	19,88	15,07	20,39	15,91	21,51	16,74	22,68	17,53	23,68	18,38	24,83	19,20	25,86
Analista	Sin turnos	12,70	16,91	13,12	17,47	13,55	18,03	14,37	19,16	15,19	20,24	16,01	21,34	16,88	22,45	17,66	23,61
Auxiliar Laboratorio	Sin turnos	12,58	16,81	12,99	17,36	13,45	17,90	14,23	19,00	15,07	20,14	15,91	21,20	16,74	22,35	17,53	23,39
Oficial 1ª Oficios y Espta.	Sin turnos	12,70	16,91	13,12	17,47	13,55	18,03	14,37	19,16	15,19	20,24	16,01	21,34	16,88	22,45	17,66	23,61
	Con turnos	13,61	18,33	13,98	18,88	14,43	19,45	15,30	20,73	16,04	21,62	16,91	22,74	17,71	23,84	18,51	24,96
Oficial 2ª Oficios y Espta.	Sin turnos	12,58	16,81	12,99	17,36	13,45	17,90	14,23	19,00	15,07	20,14	15,91	21,20	16,74	22,35	17,53	23,39
	Con turnos	13,49	18,23	13,91	18,77	14,25	19,33	15,15	20,39	15,96	21,53	16,78	22,69	17,61	23,70	18,43	24,86
Oficial 3ª	Sin turnos	12,42	16,67	12,85	17,22	13,25	17,74	14,11	18,85	14,89	19,95	15,72	21,14	16,57	22,19	17,41	23,32
	Con turnos	13,31	18,09	13,78	18,66	14,21	19,20	14,96	20,29	15,79	21,43	16,60	22,50	17,47	23,65	18,30	24,73
Ayudante Especialista	Sin turnos	12,30	16,44	12,67	16,95	13,08	17,53	13,94	18,66	14,73	19,73	15,61	20,88	16,41	22,00	17,27	23,09
	Con turnos	13,14	17,88	13,55	18,43	13,96	18,98	14,84	20,04	15,65	21,17	16,46	22,35	17,29	23,37	18,14	24,50
Peón Ayudante	Sin turnos	12,25	16,39	12,63	16,93	13,08	17,48	13,93	18,54	14,14	19,71	15,58	20,81	16,39	21,87	17,22	23,02
	Con turnos	13,12	17,84	13,55	18,38	13,95	18,91	14,80	20,02	15,62	21,16	16,44	22,20	17,29	23,33	18,09	24,46
Peón	Sin turnos	12,24	16,24	12,62	16,78	13,00	17,30	13,89	18,43	14,68	19,51	15,52	20,63	16,34	21,77	17,17	22,86
	Con turnos	13,08	17,65	13,50	18,19	13,93	18,74	14,73	19,88	15,58	20,94	16,39	22,10	17,22	23,18	18,03	24,27
Guarda	Sin turnos	12,24	16,24	12,62	16,78	13,00	17,30	13,89	18,43	14,68	19,51	15,52	20,63	16,34	21,77	17,17	22,86
	Con turnos	13,08	17,65	13,50	18,19	13,93	18,74	14,73	19,88	15,58	20,94	16,39	22,10	17,22	23,18	18,03	24,27
Telefonista	Sin turnos	12,42	16,67	12,85	17,22	13,25	17,74	14,11	18,85	14,89	19,95	15,72	21,14	16,57	22,19	17,41	23,32
Basculero	Sin turnos	12,42	16,67	12,85	17,22	13,25	17,74	14,11	18,85	14,89	19,95	15,72	21,14	16,57	22,19	17,41	23,32
Limpiador/a	Sin turnos	12,24	16,24	12,62	16,78	13,00	17,30	13,89	18,43	14,68	19,51	15,52	20,63	16,34	21,77	17,17	22,86

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO III

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍA PROFESIONAL CORRESPONDIENTE

SECCIÓN: OFICINA GENERAL

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Personal Administrativo	Según tareas, de Of. 1ª, Of. 2ª y Auxiliar Administrativo

SECCIÓN: BODEGA

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado Sección
Operario Bodega	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: ENVASADO GENERAL

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado gral. Envasado	Encargado General

SECCIÓN: MANTENIMIENTO ELÉCTRICO

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado Sección
Taller eléctrico	Oficial 1ª Oficios

SECCIÓN: MANTENIMIENTO MECÁNICO

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado Sección
Taller mecánico	Oficial 1ª Oficios
Engrasador	Oficial 2ª Especialista
Almacén de repuestos	Oficial 2ª Especialista

SECCIÓN: CONTROL DE CALIDAD

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado Sección
Control de calidad	Oficial 1ª Especialista

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

SECCIÓN: MATERIAS AUXILIARES

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Almacén materias auxiliares	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: FABRICACIÓN DE ENVASES

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Maquinista de fabricación envases	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: LLENADO GENERAL

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado Sección
Posicionadoras	Oficial 3ª
Llenadoras	Oficial 3ª
Encajonadoras	Oficial 2ª Especialista
Paletizadoras	Oficial 1ª Especialista
Mecánico llenadoras	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: ALMACÉN Y EXPEDICIONES

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado general de almacenes	Encargado General
Encargado almacenes	Encargado Sección
Carretillero almacén	Oficial 1ª Especialista
Carretillero producto terminado	Oficial 1ª Especialista
Cajas vacías	Oficial 2ª Especialista
Cestos tapones	Oficial 2ª Especialista

SECCIÓN: LABORATORIO

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de Sección	Encargado sección laboratorio
Analista aceites	Analista
Analista semillas	Analista
Auxiliar	Auxiliar laboratorio

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

SECCIÓN: PRODUCCIÓN

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado general turno	Encargado General
Operador de preparación	Oficial 1ª Especialista
Operador de extracción	Oficial 1ª Especialista
Operador de refinación	Oficial 1ª Especialista
Operador sala de control	Contramaestre
Operador de calderas/depuradora	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: MANTENIMIENTO MECÁNICO EXTRACCIÓN

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado mantenimiento	Encargado Sección
Oficial de mantenimiento	Oficial 1ª Oficios

SECCIÓN: OFICINA TÉCNICA

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Delineante proyectista	Delineante proyectista
Delineante	Delineante

SECCIÓN: ALMACÉN DE REPUESTOS

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Administrativo de compras	Oficial 1ª Administrativo
Almacenero	Oficial 2ª Especialista

SECCIÓN: EXPEDICIONES/BÁSCULA

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Administrativo expediciones/báscula	Oficial 1ª Administrativo

SECCIÓN: ALMACENES

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado de almacenes	Encargado Sección

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es

SECCIÓN: RECEPCIÓN SEMILLAS

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Recepción de semillas	Oficial 2ª Especialista

SECCIÓN: CARGA DE HARINAS

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Carga de harinas	Oficial 2ª Especialista

SECCIÓN: TRANSPORTE INTERIOR

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Transporte interior	Oficial 1ª Especialista

SECCIÓN: LOGÍSTICA

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Encargado logística	Encargado Sección

SECCIÓN: COMERCIAL HARINAS

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Administrativo ventas	Oficial 1ª Administrativo

SECCIÓN: CONTROL CLIENTES

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL
Administrativo control clientes	Oficial 1ª Administrativo

Jaén, a 03 de mayo de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2019-1976
Verificable en https://bop.dipujaen.es