

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/3307** *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén.*

#### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0026/2021  
Código Convenio: 23000115011982

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para las Industrias del Aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 04 de marzo de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 02 de marzo de 2021, habiéndose cumplido el trámite de subsanación para el que fueron requeridos por esta Delegación con fecha 09/03/2021, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre),

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 07 de julio de 2021.  
El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y  
ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA PROVINCIA DE JAÉN**

ÍNDICE DE MATERIAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1.- Ámbito territorial.
- Artículo 2.- Ámbito funcional.
- Artículo 3.- Ámbito personal.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas y absorción.
- Artículo 6.- Legislación supletoria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS Y TRABAJOS DE TEMPORADA O CAMPAÑA.

- Artículo 7.- Organización del trabajo, horario de trabajo y turno de vacaciones.
- Artículo 8.- Contratación de personas trabajadoras.
- Artículo 9.- Trabajadores/as Fijos de Trabajos Discontinuos.

CAPÍTULO III. ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

- Artículo 10.- Grupos profesionales y especialidades profesionales

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

- Artículo 11.- Jornada laboral.
- Artículo 12.- Trabajo a turnos.
- Artículo 13.- Descansos.
- Artículo 14.- Vacaciones.
- Artículo 15.- Horas extraordinarias.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Artículo 16.- Salario base.
- Artículo 17.- Quebranto de moneda.
- Artículo 18.- Complemento ad personam.
- Artículo 18bis.- Plus de profesionalidad.
- Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 20.- Participación en beneficios.
- Artículo 21.- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Artículo 22.- Plus de nocturnidad.
- Artículo 23.- Plus de asistencia.
- Artículo 24.- Plus de turnicidad o intermitencia.
- Artículo 25.- Trabajo en festivos.
- Artículo 26.- Plus de distancia.
- Artículo 27.- Plus de transporte.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

- Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad temporal.
- Artículo 29.- Premio de nupcialidad.
- Artículo 30.- Premio de vinculación.
- Artículo 31.- Seguro colectivo.

CAPÍTULO VII. LICENCIAS Y PERMISOS.

- Artículo 32.- Licencias y permisos.

CAPÍTULO VIII. PRODUCTIVIDAD.

- Artículo 33.- Productividad.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 34.- Ropa de trabajo.  
Artículo 35.- Aseo personal.  
Artículo 36.- Reconocimiento médico.  
Artículo 37.- Comité de Seguridad e Higiene y Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

**CAPÍTULO X. EMPLEO.**

Artículo 38.- Empleo.  
Artículo 39.- Jubilación parcial y contrato de relevo.  
Artículo 40.- Indemnización por cese.  
Artículo 41.- Política de Igualdad.

**CAPÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Artículo 42.- Formación Profesional.

**CAPÍTULO XII. CUESTIONES SINDICALES.**

Artículo 43.- Garantías sindicales.  
Artículo 44.- Acumulación de horas.  
Artículo 45.- Descuento en nómina de la cuota sindical.  
Artículo 46.- Secciones Sindicales.

**CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES.**

Disposición Final Primera.- Estabilidad salarial.  
Disposición Final Segunda.- Comisión Paritaria.  
Disposición Transitoria Primera.  
Disposición Transitoria Segunda.  
Disposición Transitoria Tercera.  
Disposición Transitoria Cuarta.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES periodo 01 octubre 2019 a 30 septiembre 2020.  
ANEXO II. TABLAS SALARIALES periodo 01 octubre 2020 a 30 septiembre 2021.  
ANEXO III. Plus de profesionalidad del 1 de julio a 30 de septiembre de 2021.  
ANEXO IV. Cuantía máxima a devengar entre plus de profesionalidad y complemento ad personam.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS PARA LA  
PROVINCIA DE JAÉN

*Capítulo I. Disposiciones Generales*

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Este convenio es de aplicación en todo el territorio de Jaén y su provincia, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Afecta a todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, aprobada por Orden Ministerial del 28 de febrero de 1974, así como a las Cooperativas Oleícolas y Almazaras Agrícolas de cosecha propia y las empresas de cogeneración.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este convenio todas las personas trabajadoras que presten

sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo anterior, tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo (fijos de temporada o campaña), eventuales, interinos, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Este convenio se establece para una duración de cinco años, periodo comprendido entre 01 de octubre de 2019 a 30 de septiembre de 2024, en que finalizará, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

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

Una vez denunciado en tiempo y forma, las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. Transcurrido un año desde su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará lo que regule la normativa legal vigente.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas y absorción.

Las condiciones que se establecen en el convenio se considerarán mínimas. En su consecuencia, se respetarán las más beneficiosas que ostenten las personas trabajadoras tanto individual como colectivamente.

Los beneficios de este convenio podrán ser absorbidos y compensados con cualquier mejora que tuvieran las personas trabajadoras en sus empresas.

Artículo 6.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

*Capítulo II. Organización del Trabajo, Contratación de Personas Trabajadoras y Trabajos de Temporada o Campaña*

Artículo 7.- Organización del trabajo, horario de trabajo y turno de vacaciones.

Los servicios que presta la persona trabajadora dentro del ámbito del presente convenio, los hará bajo la dirección y organización del empresario. Siendo el calendario laboral y turnos de vacaciones elaborado conjuntamente con el representante de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras donde no los hubiere.

Artículo 8. Contratación de personas trabajadoras.

Los contratos eventuales, por circunstancia de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho, considerándose trabajadores/as fijos discontinuos si es llamado en la tercera campaña, para aquellos que hubiesen sido contratados de forma temporal en las dos campañas precedentes, en el mismo grupo profesional.

Artículo 9. Trabajadores/as Fijos de Trabajos Discontinuos.

La empresa avisará, a los/as trabajadores/as fijos discontinuos, por escrito o por cualquier otro medio, la apertura de la campaña con al menos siete días de antelación.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito su intención de incorporarse o no a la empresa dentro del plazo de siete días siguientes, caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa.

La persona trabajadora que acredite su imposibilidad de incorporarse por incapacidad temporal, o alguna causa no imputable a él, conservará su derecho de incorporarse una vez acredite la desaparición la causa que lo motivó.

Los/as trabajadores/as fijos discontinuos, para el desarrollo de la campaña y según exija el volumen de actividad, serán llamados por orden de antigüedad, del más antiguo al más reciente de tiempo en la empresa, de acuerdo a su especialidad profesional, puesto de trabajo y cualificación, salvo que por acuerdo entre empresa y personas trabajadoras opten por otro sistema. Para determinar el orden del llamamiento, en el caso de que este fuese adoptado por antigüedad, se hará de acuerdo al escalafón que tenga aprobado la empresa.

Los escalafones estarían expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo desde día primero de diciembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes. Durante todo el mes de diciembre los/as trabajadores/as fijos de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la empresa cualquier anomalía que le afecte o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto. Contra el acuerdo denegatorio, de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente. Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado. Al ir finalizando la campaña, los/as trabajadores/as fijos discontinuos cesarán por orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, o sea, del más nuevo al más antiguo.

En el caso de disminución de producto/cosecha y la imposibilidad de llamamiento, la empresa, comunicará al representante de las personas trabajadoras y a la persona trabajadora, su imposibilidad de incorporación, con la exposición necesaria o motivada de las causas del no llamamiento, y su derecho a ser llamado en la próxima campaña sin pérdida de sus derechos.

El contrato de trabajo se suspenderá por fuerza mayor y esta será considerada en aquellos casos que no hubiera podido preverse o previsto fueran inevitables.

Se considerará "fuerza mayor" la situación de parada por inclemencias climatológicas, por falta de producción y por el tiempo indispensable. A la persona trabajadora en estos casos habrá que avisarle con la antelación, al menos de 12 horas.

La causa de suspensión por fuerza mayor antes mencionada, una vez constatado el hecho, durante los dos primeros días la empresa dará ocupación a la persona trabajadora, incluso si ello fuese necesario, en otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, esta situación sólo podrá darse un máximo de dos días durante el mes. A la persona trabajadora se abonará en concepto de compensación a partir del tercer día y hasta el cese de la suspensión, sólo la cantidad de 15,00 € diarios, y cuando el trabajador no tenga ocupación

efectiva causará baja en Seguridad Social por este concepto.

Los/as trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados, en la forma establecida, cuando por necesidad y el volumen de trabajo se requiera, para la puesta en marcha de la molturación y en la limpieza, aunque estas tareas no sean de forma continuada y siendo estos trabajos como si de la campaña se tratara.

*Capítulo III. Especialidades Profesionales*

Artículo 10. Grupos profesionales y especialidades profesionales.

1.- Grupos Profesionales:

- A) Técnicos
- B) Empleados
- C) Obreros

2.- Especialidades Profesionales:

A) Técnicos.- Este grupo comprende:

- Técnicos con título superior.
  - Director técnico
  - Subdirector técnico
  - Técnicos con título superior
- Técnicos con título secundario
  - Ayudante técnico
  - Enfermero
  - Técnico de Mantenimiento.
- Técnicos no titulados.
  - Contramaestre
  - Analista (oficial)
  - Auxiliar de laboratorio

B) Empleados.- Este grupo comprende:

- Administrativos:
  - Jefe de primera
  - Jefe de segunda
  - Oficial de primera
  - Oficial de segunda
  - Auxiliar
- Personal Mercantil
  - Viajante/Promotor Ventas
  - Corredor de plaza
  - Dependiente

- Técnicos de Oficinas
- Delineante proyectista
- Delineante

C) Obreros.- Este grupo comprende:

- Maestro
- Oficial Primera
- Oficial Segunda
- Ayudante Especialista
- Peón.
- Encargado de Almacén o Bodega
- Encargado de faenas de aceite
- Listero
- Conserje
- Ordenanza
- Capataz de peones
- Basculero Pesador
- Guarda / Sereno
- Portero
- Cobrador
- Operador de Telefonía
- Aprendiz
- Personal de limpieza

Definiciones de Especialidades Profesionales

A) Técnicos:

Técnico Titulado Superior: Es aquel que poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

Director Técnico: corresponde al mismo la alta Dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.

Subdirector Técnico: es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a este en todas sus funciones.

Técnico: es el que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

Técnicos Con Título Secundario: Es aquel que, con título reconocido oficialmente como de grado medio, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral concertado en razón del título poseído.

Ayudante Técnico: ayuda al Técnico en la realización de las tareas encomendadas a este, pudiendo suplirlo en caso de ausencia.

Enfermero: son aquellos que, en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión

en las empresas afectadas por este Convenio, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

**Técnico de Mantenimiento:** son aquellos que realicen trabajos que exigen una adecuada preparación y reconocida competencia y práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo o de dirección especializada.

**Técnicos No Titulados:** Comprende el personal que, sin título profesional, se dedica a las funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

**Contraamaestre:** Son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las ordenes inmediata de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución de trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluye en esta categoría los Maestros refinadores de aceite, los Maestros jaboneros, y los Maestros cocedores de la industria aceitunera.

**Analista (Oficial):** Son aquellos que realizan en los Laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo realizado.

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

## B) Empleados

**Administrativos:**

**Jefe de primera:** Es el que provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de varias secciones, estando encargado de imprimirles unidad y dependiendo siempre de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa.

**Jefe de segunda:** Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir, y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre oficiales auxiliares y demás personal que de él dependa.

**Oficial de primera:** Es la persona con un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, y con o sin empleados a su cargo, ejecuta, bajo la dependencia de un jefe, una o varias de las siguientes funciones: manejo y custodia de los caudales principales de la empresa y conocimiento y manejo informático de planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio; redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan del mero trámite; el que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas



durante la jornada de trabajo. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito e importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Oficial de segunda: Es la persona que con cierta iniciativa y cierta subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las operaciones siguientes: Estadística y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de material informático, de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan de los de mero trámite. Ese que tiene por misión registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante su jornada de trabajo. Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia y, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Auxiliar: Es el que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en especial, repetitivas, como son, a título orientativo: Los trabajos de mecanografía, realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores; la facturación simple que no requiera cálculos complejos. El que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante su jornada de trabajo y la gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos que sólo requiera anotaciones simples y preestablecidas y otras similares.

Personal Mercantil:

Viajante / Promotor Ventas: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Corredor de plaza: Es la persona trabajadora de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Dependiente: Es la persona trabajadora mayor de 18 años encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exposición en escaparates y vitrinas.

Técnicos de Oficinas: Son aquellas personas trabajadoras que, dentro de las oficinas de la empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

Delineante proyectista: Son los/as empleados/as técnicos/as que, dentro de la especialidad a la que se dedique dentro de la sección en la que presta sus servicios, proyectan o detallan lo que les el Ingeniero o Técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras.

Han de estar capacitados/as para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya

de construirse, y reparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

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

**C) Obreros:**

**Maestro:** Es el que desde el punto de vista práctico, dirige al personal obrero, ordena y da órdenes al mismo, así como realizan las comprobaciones oportunas, para el mantenimiento y mejor funcionamiento del proceso de fabricación, comunicando a la dirección, cualquier anomalía que pudiera producirse en la fábrica.

En las empresas de poco volumen de trabajo su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

**Oficial Primera:** Es el/la operario/a que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, siendo en las extractoras de aceite de orujo el personal que controla el hexano que entra en los extractores, así como todo movimiento de válvulas de vapor y demás funciones precisara para el correcto funcionamiento de la extracción y controla así mismo la destilación; pone a punto la caldera o calderas para fabricación de vapor, vigila la temperatura y precisión de la caldera, añadiendo agua o fuego dependiendo de lo que sea necesario y en función de si está automatizada o no la caldera; vigila la buena marcha del secadero, dependiendo de él que el orujo se seque dentro del secadero a óptima temperatura y vigila además de que no falte masa de orujo ni fuego en su zona de secado. Llena las tolvas de orujo graso o seco, amontona el orujillo o lo carga en camiones. Realiza funciones de pesaje y manejo de máquinas para ello (incluyendo a veces funciones administrativas como uso de ordenadores...), entregando albaranes y guardando copia de ellos. Maneja material de laboratorio, estando en contacto con líquidos y sustancias peligrosas (puede estar encuadrado en la categoría de "técnicos no titulados").

**Oficial Segunda:** Es aquella persona trabajadora que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad, o por un aprendizaje metódico, sancionado si existiera por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de los conocimientos y pericia de Oficial de Primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se consideran que son sólo capaces de ejecutar un 75% de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría; siendo en las extractoras de orujo el personal que se encarga de llenado, descarga y limpieza de los extractores, así como de ayudar al

aparatista en las tareas de extracción. Es el encargado de la limpieza de hornos, engrase de máquinas, así como ayudar al secaderista en el proceso de secado de orujo.

Ayudante Especialista: Son los/as operarios/as que, con un periodo de prácticas realizan funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exige) sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada. Están incluidos en esta categoría, entre otros: los llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto, los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera, los llenadores y tapadores en las industrias de salsas mahonesa; los tapadores sin máquina, los fogoneros en los secadores de orujo; los troqueladores, marcadores de bloques y manipuladores de cortadoras y batidoras en las industrias del jabón; Ayudantes de fogoneros, el ayudante del aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogenadora, los filtradores en almacenes de aceite y refinerías; los manipuladores de molinos, de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras, en las industrias de grasa comestibles y margarinas; los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelotonadoras; los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en industrias de salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el ayudante de chofer y el carrero.

Peón: Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años a quien se le confían trabajos elementales, para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico - práctico de ninguna clase, requiriéndole, predominantemente, una aportación de esfuerzo físico, la atención debida, y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene. Puede servir, indistintamente, en cualquiera de las secciones de la empresa, patios, limpiadoras, etc.

Encargado de almacén o bodega: Es el que se encarga de ordenar, dirigir al personal obrero de una determinada sección o turno, ordenando la recepción de mercancías, registros de entradas, control de existencias, etc. y cuantas órdenes pudiera recibir de maestro de fábrica o dirección de la empresa.

Encargado de faenas de aceite: Es el que se encarga de ordenar, dirigir al personal obrero en todas las faenas de aceite.

Listero: Es el/la encargado/a de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias y ocupacionales o puestos, resumir las horas devengadas, repartir las papeletas de cobro, teniendo el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento o sección en que ejerza su cometido.

Conserje: Es el que, al frente de los ordenanzas, porteros y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y conservación de las distintas dependencias.

Ordenanza: Es el/la subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.

Capataz de peones: son aquellos/as que dan las órdenes oportunas a los peones.

**Basculero - Pesador:** Es el/la operario/a que tiene como única misión la de pesar, hacer notas del peso y registrar en los libros correspondientes las operaciones que se hayan realizado durante el día.

**Guarda/Sereno:** Es el que realiza funciones de custodia y vigilancia de las distintas dependencias, cumpliendo con sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

**Portero:** Es el/la subalterno/a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas por sus superiores, cuida de los accesos a la fábrica o locales de la empresa realizando las funciones de custodia y vigilancia.

**Cobrador:** Es el/la encargado/a de presentar las facturas o recibos en el domicilio de los clientes recogiendo de los mismos el importe correspondiente. Estas operaciones también pueden ser realizadas en ventanilla.

**Operador de telefonía:** Es la persona trabajadora que tiene por única misión estar al cuidado del servicio de una centralita telefónica.

**Aprendiz:** Operarios/as que están ligados a la empresa por el contrato especial de aprendizaje en virtud del cual el/la empresario/a, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos de esta industria.

**Personal de limpieza:** Son las personas trabajadoras que se ocupan de la limpieza y aseo de las oficinas, dependencias y locales de la empresa.

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

Artículo 11.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.800 horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, distribuyéndose la misma de forma progresiva en la siguiente forma:

Periodo 01 octubre 2019 a 30 septiembre 2020: 1.800 horas efectivas.

Periodo 01 octubre 2020 a 30 septiembre 2021: 1.800 horas efectivas.

Periodo 01 octubre 2021 a 30 septiembre 2022: 1.792 horas efectivas.

Periodo 01 octubre 2022 a 30 septiembre 2023: 1.792 horas efectivas.

Periodo 01 octubre 2023 a 30 septiembre 2024: 1.784 horas efectivas.

En los meses de verano de julio y agosto, con carácter general, y con las excepciones que en cada caso pudieran existir por necesidades del trabajo, se realizará jornada continuada, comprendida esta de 06:00 h a 13:00 h, de 07:00 h a 14:00 h o de 08:00 h a 15:00 h.

Artículo 12.- Trabajo a turnos.

Si se realiza la actividad en régimen de turnos, se estará a lo siguiente:

a) Dos turnos de trabajo:

Si se organiza la actividad en dos turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas, rotándose en el turno semanalmente.

b) Tres turnos de trabajo:

Si se organiza la actividad en tres turnos de trabajo la jornada laboral será de 8 horas diarias, para garantizar que el proceso productivo se mantiene durante las 24 horas.

En el supuesto que el trabajo se organice en uno, dos o tres turnos y se pretendiera mantener la actividad durante los 7 días de la semana, se creará un turno de “corretornos” para que se disfrute efectivamente los dos días ininterrumpidos de descanso semanal de forma rotativa y entre todos los descansos en un ciclo de 4 semanas o 28 días, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general que regulan la actividad y concretamente el Real Decreto 1561/95, sobre jornadas especiales.

Cuando por necesidades de la empresa, el trabajo se realizará a turnos, y en el turno de noche sólo hubiera una persona trabajadora, éste deberá de tener un compañero/ayudante, fundamentalmente, a los efectos del cumplimiento de las normas de seguridad y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

En la formación de los turnos, el comité o delegados de personal o las personas trabajadoras donde no lo hubiere, tendrán la intervención que se establece en el artículo 7 del convenio.

Una vez que se hayan conformado los turnos a que hubiere lugar, ninguna persona trabajadora podrá verse discriminada, no participando en el turno que le corresponda, salvo por causa justificada.

Artículo 13.- Descansos.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este convenio disfrutarán de su cuarto de hora ininterrumpido de descanso dentro de la jornada laboral diario si la realizan de forma partida, disfrutándolo en el mayor de los periodos y caso de ser iguales en el que de mutuo acuerdo se establezca.

Cuando el trabajo se preste de forma continuada en uno o más turnos, el descanso dentro de la jornada será de media hora ininterrumpido.

Estos tiempos de descanso se considerarán de trabajo efectivo a todos los efectos legales.

Artículo 14.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario base, complemento ad personam, participación en beneficios y todos aquellos que tengan carácter normal y habitual, incluyendo la parte proporcional de todos los conceptos económicos que la persona trabajadora haya percibido en los meses trabajados en el año anterior a dichas vacaciones.

De acuerdo con el art. 166.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el periodo correspondiente

a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del contrato, deberá de ser cotizadas como situación asimilada al alta.

Artículo 15.-Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral anual. En los sistemas de trabajo a turnos manteniendo la actividad durante todos los días de la semana serán las que excedan del cómputo de 28 días.

Se acuerda entre empresas y personas trabajadoras reducir las horas extraordinarias al mínimo posible, mientras exista la actual situación de paro y de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que sean exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgos de pérdida de materias primas en cantidad o calidad, ajustes de horarios para el trabajo a turnos continuados: realización, pudiendo ser compensadas por tiempo de descanso.

Las horas realizadas por fuerza mayor y las declaradas estructurales se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal.

Para el cálculo del abono de las horas extraordinarias se realizará según las siguientes fórmulas:

Para salario diario:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{C. ad P.} + \text{PB}) \times 445}{\text{Jornada Anual}} \times 1,80$$

Para salario mensual:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{C. ad P.} + \text{PB}) \times 440}{\text{Jornada Anual}} \times 1,80$$

*Capítulo V. Condiciones Económicas*

Estructura Salarial:

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan.

Personales:

- Salario Base
- Complemento personal
- Pagas Extras

- Plus de Asistencia
- Beneficios.

Percepciones de puesto de trabajo:

- Turnicidad
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos
- Nocturnidad
- Quebranto de moneda.

Artículo 16. Salario base.

Es el que se fija para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 a 30 de septiembre de 2020 se establece en el Anexo I la tabla de salarios de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 0,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre del 2019.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 a 30 de septiembre de 2021 se establece en el Anexo II la tabla de salarios de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 al 30 de septiembre del 2020.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2022 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 al 30 de septiembre del 2021.

El incremento indicado del 1,5% será revisado al alza para el caso de que el IPC referido a este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 a 30 de septiembre de 2023 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2021 al 30 de septiembre del 2022.

El incremento indicado del 1,5% será revisado al alza para el caso de que el IPC referido a este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2023 a 30 de septiembre de 2024 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 1,5% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2022 al 30 de

septiembre del 2023.

El incremento indicado del 1,5% será revisado al alza para el caso de que el IPC referido a este periodo sea superior al incremento indicado y sería aumentado éste en el 50% de la diferencia que exceda del 1,5%.

Las diferencias salariales que les pudieran corresponder a las personas trabajadoras por los incrementos salariales antes indicados, serán abonadas por las empresas en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha su publicación.

Artículo 17.-Quebranto de moneda.

En aquellas empresas que tengan secciones de crédito y caja para realizar cobros y pagos de efectivo, las personas trabajadoras que manipulen dicho efectivo, de forma permanente y diaria, recibirán un complemento mensual en concepto de quebranto de moneda de treinta euros con veinte céntimos (30,20 euros).

Artículo 18.- Complemento ad Personam.

Se mantiene consolidado a los efectos de limitarse a conservar el derecho adquirido y reconocido. Se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como complemento ad personam y consolidada a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 18 bis.- Plus de profesionalidad.

Este plus es para premiar la experiencia, conocimiento y pericia de los trabajadores y trabajadoras fijas y fijas discontinuas.

El plus de profesionalidad se devengará por los trabajadores y trabajadoras que durante la vigencia del convenio cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

Los trabajadores y trabajadoras fijos que desde el 1 de julio de 2021 a 30 de septiembre de 2024 hayan prestado 7 años o más de servicio en la empresa empleadora, y cumplir los requisitos establecidos en los anexos III y IV.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que desde el 1 de julio de 2021 a 30 de septiembre de 2024 hayan prestado 2 años o más de servicio efectivo en la empresa empleadora, y cumplir los requisitos establecidos en los anexos III y IV.

Para los trabajadores y trabajadoras fijos de temporada o campaña, siempre que inicien la misma cualquiera que sea la fecha en que se produzca el llamamiento por la empresa, se les computará como mínimo, a efectos de este plus, un período de 3 meses.

Las cuantías a devengar figuran en Anexo III. Las cuantías fijadas en el Anexo III serán actualizadas conforme a lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras únicamente podrán percibir la cuantía de un nivel durante la vigencia del presente convenio, no siendo los niveles acumulativos, accediéndose a este derecho en el momento en el que se cumplan los requisitos establecidos en el presente



artículo para su devengo.

La suma del Plus de Profesionalidad y el Complemento ad Personam no podrá suponer más de las cuantías establecidas en el Anexo IV.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias: con motivo del 1 de mayo, veinte días; el 15 de julio, 30 días, y en Navidad, 30 días.

Estas pagas se prorratearán en razón al tiempo servido para el personal que cese o ingrese en el transcurso del año y se abonarán con arreglo al salario base aprobado en este convenio más complemento ad personam y participación en beneficios, devengándose todas anualmente.

Artículo 20.- Participación en beneficios.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios el 10% del salario base más complemento ad personam.

Artículo 21.- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Las empresas afectadas por este convenio dedicarán su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos y peligrosos.

El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirán en tanto no se apliquen por las empresas medios de protección adecuados que elimine el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, la cantidad equivalente al 15% de su salario base más complemento ad personam.

Se considerarán los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos a los efectos del párrafo anterior.

-Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o moldaduras de semillas oleaginosas con disolvente al HEXANO O TRICLORETILENO.

-Las extractoras de orujo al SULFURO DE CARBONO, BENCENO O TRICLORETILENO, comprendiéndose también los molineros transformadores de tunos en harina producidos por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

- Las personas trabajadoras de limpieza interior de trujales y depósitos que haya almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes ante indicados o por otro que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los/as empleados/as de laboratorio que manipulen muestras productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol y

otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

- Los fogoneros que realicen su trabajo de manera permanente en recinto a temperaturas superiores a los 40 grados centígrados.

- El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgo, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en extractoras de orujo que trabajen con hexano tendrán derecho al percibo del plus que se establece en este artículo desde el momento en que prospere en el organismo competente la denuncia efectuada por el delegado de personal o comité de empresa, de que la instalación no reúne las condiciones de seguridad exigidas por la legislación vigente y hasta tanto no se subsane por la empresa el defecto denunciado, momento en que cesará el derecho al percibo de este plus.

Los reglamentos de régimen interior precisarán los puestos correspondientes a las personas trabajadoras antes reseñados a que este complemento afecta.

Artículo 22.-Plus de Nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad entre las 22 y las 6 horas percibirán un complemento del 25% sobre el salario base correspondiente a su especialidad profesional, en la forma y condiciones siguiente:

a) Trabajando en dicho período nocturno de una a tres horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si estas exceden de tres horas se cobrará el plus correspondiente a una jornada completa.

c) Este Plus de Nocturnidad es incompatible con el abono del Plus de Turnicidad, si bien, las personas trabajadoras que lo venían percibiendo los mantengan en las mismas condiciones que lo regulado en el Convenio anterior del periodo comprendido del ejercicio 2009 al ejercicio 2014.

Artículo 23.- Plus de asistencia.

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio y en concepto de plus de asistencia la cantidad de 3,92 euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 24.-Plus de turnicidad o intermitencia.

Para compensar a las personas trabajadoras que realizan su actividad en turnos por las molestias del cambio de horarios y/o por el traslado del descanso semanal a cualquiera de los días de la semana, se establece un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 12,81 euros diarios para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados.

La percepción del plus de turnicidad o intermitencia en las condiciones y cuantías

establecidas en este artículo es incompatible con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 22 del convenio, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna.

En los supuestos de organización del trabajo con uno o dos turnos de trabajo de cinco días a la semana (de lunes a viernes) y dos días de descanso, no corresponde el abono de plus de turnicidad.

#### Artículo 25.-Trabajo en Festivos.

Los días festivos que se establecen como abonables y no recuperables (12 fiestas nacionales y 2 locales) no se trabajarán. La retribución correspondiente a esos días, para las personas trabajadoras de temporada o campaña, está incluida en la parte proporcional que por día trabajado perciben.

Si por circunstancias de la producción o de la naturaleza de las materias primas fuese necesario trabajar el festivo, se percibirá además la cuantía correspondiente al valor de las horas trabajadas ese día como horas extraordinarias.

Si se realiza la actividad en uno, dos, tres o más turnos, manteniendo la actividad durante todos los días de la semana, percibirá así mismo la cuantía correspondiente al valor de las horas trabajadas ese día como horas extraordinarias y a la persona trabajadora que le haya correspondido el festivo con su descanso percibirá por ese día, aun cuando no lo trabaje, la diferencia entre el valor de las horas extraordinarias y el valor del jornal diario que perciba.

#### Artículo 26.-Plus de distancia.

Se entiende por plus de distancia la cantidad que perciba la persona trabajadora por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medio de transporte no facilitado por la empresa para acudir al trabajo por hallarse el centro laboral en que debe prestarlo a más de 2 km. del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco urbano de la población en que resida la persona trabajadora, conduzca al centro o lugar de trabajo. Si la distancia excediera de 2 km., la empresa estará obligada a poner en disposición de la persona trabajadora los medios de locomoción necesarios y siendo éstos de su exclusiva cuenta o, al abono a la persona trabajadora de la cantidad por kilómetro recorrido de 0,21 céntimos de euros.

Este plus se abonará siempre y cuando implique un gasto para la persona trabajadora ajeno a su voluntad, debido al cambio de domicilio del centro de trabajo, si bien, las personas trabajadoras que lo venían percibiendo los mantengan en las mismas condiciones que lo regulado en el Convenio anterior del periodo comprendido del ejercicio 2009 al ejercicio 2014.

#### Artículo 27.-Plus de Transporte

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán la cantidad de 5,88 € diarios en concepto de plus de transporte, por día efectivo de trabajo.

*Capítulo VI. Condiciones Sociales*

Artículo 28.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal.

En aquellos supuestos de enfermedad acreditados mediante el parte de la baja médica, se complementará a las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, contándose desde el primer día de la baja y por una sola vez en cada año de vigencia de este Convenio.

En los mismos supuestos, se complementará a los/as trabajadores/as fijos de trabajos discontinuos de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de esa persona trabajadora. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio. En los mismos supuestos, se complementará a las personas trabajadoras temporales y eventuales de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad, se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 días por cada año de vigencia de este Convenio.

En aquellos supuestos de internamiento clínico o de intervención quirúrgica los partes de I.T. correspondientes a la Seguridad Social serán complementados por las empresas a partir del primer día y durante todo el tiempo que dure la I.T. como consecuencia de dicha intervención quirúrgica o de dicho internamiento clínico, hasta el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este Convenio pagarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la Incapacidad Laboral y por una sola vez al año.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente artículo se descontará a la persona trabajadora de sus gratificaciones extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivos los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que le hubiere correspondido a la persona trabajadora si hubiese trabajado.

En caso de baja por accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá hasta el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que perciba de la seguridad social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

Artículo 29.- Premio de nupcialidad.

Las personas trabajadoras con más de dos años de servicio en la empresa, que contraigan matrimonio o al constituir la unidad familiar como parejas de hecho, (en ambos casos deberán acreditarlos), siempre que continúen activo y prestando servicios a la empresa, percibirán una gratificación equivalente a treinta días de salario base más el complemento ad personam y beneficios.

El personal fijo discontinuo que haya adquirido dicha consideración contractual como consecuencia del desempeño de trabajos en tres campañas, tendrán derecho al percibo de este premio si se produce el evento, y siempre que se encuentre en activo.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos en los apartados anteriores, solamente podrán percibirlo una vez en su vida laboral en la empresa.

Artículo 30.- Premio de vinculación.

Con el fin de premiar la vinculación del/la trabajador/a fijo y fijo de temporada campaña a la empresa, al cumplir aquél 20 años de servicio en la misma o 20 campaña, se abonará por una sola vez el importe de una mensualidad consistente en 30 días de salario base, más complemento ad personam y beneficios.

Artículo 31.- Seguro Colectivo.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores/as las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo en el centro de trabajo, "in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa sea declarado por la Comisión de Evaluación o sentencia firme de la jurisdicción laboral en alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

- Invalidez total: 22.025,00 €
- Invalidez absoluta: 26.035,00 €
- Gran invalidez: 40.060,00 €

Igualmente, la empresa abonará a sus herederos legales la cantidad de 40.060,00 € en el supuesto de muerte por accidente de trabajo en el centro de trabajo, "in itinere" o en el desarrollo de cualquier actividad encomendada por la empresa.

A tales efectos, la empresa contratará la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

#### *Capítulo VII. Licencias y Permisos*

Artículo 32.-Licencias y permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente, y desde el hecho causante.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, o 5 si este desplazamiento excede de 500 km., tres horas, para acudir al sepelio, para aquellos/as trabajadores/as, que, por la muerte de un familiar hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, soliciten este permiso (siempre en su jornada de trabajo) y el horario no represente un problema de organización en la empresa.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de las ausencias y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora a situación de excedente regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a su consultorio médico en horas coincidentes con las de la persona trabajadora en su jornada laboral, el permiso necesario para el tiempo preciso a tal efecto, debiendo justificarse el mismo con correspondiente volante visado por el facultativo.

g) Cuando por razón de enfermedad del cónyuge de la persona trabajadora o de su descendiente menor de 18 años o discapacitado, o ascendiente hasta el primer grado de consanguinidad o de familiares en razón de convivencia, la persona trabajadora precise, razonadamente, la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso retribuido necesario por el tiempo preciso al efecto.

h) Un día por matrimonio, comunión o bautizo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que se produzca en su jornada de trabajo (el día será el del acontecimiento).

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años (de acuerdo al E.T.) o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Capítulo VIII. Productividad*

Artículo 33.-Productividad.

Desempeño tipo es el rendimiento que obtienen naturalmente y sin forzarse las personas trabajadoras calificadas, como promedio de la jornada o turno.

Si existieran discrepancias en el desarrollo en los ritmos de trabajo, el trabajador, trabajadora y/o la empresa podrán solicitar la evaluación de los ritmos en procesos de métodos y tiempos por un experto en la materia, con previo conocimiento de la comisión paritaria.

*Capítulo IX. Seguridad e Higiene*

Artículo 34.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo al año, incluido calzado adecuado, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, las empresas facilitarán los necesarios devolviendo el usado.

En cuando a los otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, en estos casos se entregarán los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

Las prendas a que se refiere este artículo, tanto las habituales como las de protección serán de uso personal.

Para las personas trabajadoras de temporada se facilitará una prenda de trabajo por cada campaña.

A las personas trabajadoras de patio, se les facilitará una prenda de abrigo/ doble uso, para uso exclusivo y personal que deberá ser devuelta al término de cada campaña y sustituyéndose la misma cuando ésta se encuentre en mal estado.

Artículo 35.-Aseo Personal.

En los supuestos contemplado en los artículos 138 y 139 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo, las personas trabajadoras disfrutarán de tiempo libre dentro de la jornada laboral para proceder al aseo personal antes de la comida y al abandonar el trabajo.

Artículo 36.-Reconocimiento médico.

Las empresas afectadas por este convenio realizarán las gestiones oportunas a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual de sus personas trabajadoras, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, entidades con las que tengan concertado el seguro de

accidente, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro medio, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo; siendo este reconocimiento siempre dentro de la jornada laboral.

En el supuesto en que la fecha de reconocimiento médico le coincida a la persona trabajadora prestando servicio en otra empresa la retribución correspondiente a este día será abonada por la empresa con cargo a la cual realiza el reconocimiento.

Los gastos de desplazamientos, si los hubiere, serán de cuenta de la empresa.

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

Artículo 37.-Comité de Seguridad e Higiene y Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

En cuanto a la seguridad y salud laboral en la empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y norma de desarrollo.

Salud laboral

Sobre salud laboral se estará a lo dispuesto al efecto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (la LEY 3838/1995) y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como en las demás disposiciones de obligada observancia al respecto.

Las empresas quedan obligadas al estricto cumplimiento de todos los conceptos legales y reglamentarios referentes a la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en especial, a suministrar a sus personas trabajadoras los materiales de protección y seguridad establecidos en ellos.

Las personas trabajadoras por su parte se obligan y responsabilizan de ejecutar los trabajos con precaución y a utilizar obligatoriamente los equipos que les sean entregados.

Se recomienda el uso de las guías de Prevención de Riesgos Laborales elaboradas por la Junta de Andalucía y que son específicas de almazaras.

#### *Capítulo X. Empleo*

Artículo 38.- Empleo.

En relación con las modificaciones existentes en este convenio respecto al anterior, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores/as fijos, ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores/as que supere el 25 % del número de trabajadores/as fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrolle la actividad propia en cada empresa.



Artículo 39.-Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas junto con las personas trabajadoras que pudieran verse afectados y que lo soliciten, podrán acordar la jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social; todo ello en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema.

Esta disposición no será de aplicación a las personas trabajadoras de temporada o campaña, dadas las dificultades que ello presenta.

Artículo 40.-Indemnización por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, tendrán derecho a percibir a partir de las edades que se indican, una indemnización para una sola vez y cuantía, sea cual fuese su categoría y según la siguiente escala.

Tiempo de servicio en la empresa	Años cumplidos al cese. Indemnización					
	60	61	62	63	64	65 o más
De 10 a 15 años	2.310,29	1.825,23	1.443,07	1.095,24	462,84	300,00
De 15 a 20 años	2.688,59	2.112,14	1.683,04	1.234,63	561,47	300,00
Más de 20 años	3.100,95	2.478,23	1.889,85	1.404,52	636,03	300,00

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que, en su caso, le pueda corresponder a la persona trabajadora de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni supone compromiso de pensión o premio de clase alguna.

Para el personal de temporada o campaña, se computará a estos efectos un año de complemento ad personam por cada dos temporadas o campañas.

Artículo 41.- Política de Igualdad.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, incluida la sexual, sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Para la investigación de estas faltas se abrirá el oportuno expediente de investigación.

Según el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a implementar un Plan de Igualdad a partir de 101 personas y que a 7 de marzo de 2021 ya deben tenerlo establecido; y a partir de 50 personas trabajadoras, cuyos planes de igualdad habrán de establecerse como máximo el 7 de marzo de 2022.

#### *Capítulo XI*

Artículo 42.-Formación profesional.

Las empresas podrán promover la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de las personas trabajadoras, dentro de la jornada laboral, para ello a la mayor brevedad posible se realizarán reuniones entre empresa y representantes de las personas trabajadoras para debatir la posible necesidad de formación y las medidas a adoptar para cumplir estos objetivos.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán participar en cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente, sin merma del crédito horario para su actividad sindical, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos público, previo acuerdo de empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Así mismo participaran en la elaboración, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos que promuevan las empresas.

Promoción Interna:

En aquellas empresas que, por necesidad u organización del trabajo, necesiten cubrir puestos de trabajo, de superior categoría profesional, darán conocimiento a las personas trabajadoras mediante la exposición en el tablón de anuncios, sobre la posibilidad de que puedan optar a los puestos a cubrir.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán en criterios y sistemas que tengan como objetivo organizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

#### *Capítulo XII. Cuestiones Sindicales*

Artículo 43.- Garantías sindicales.

En todo lo referente a esta materia nos remitimos textualmente al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales concordantes.

Artículo 44.- Acumulación de horas.

De interesar a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal de las empresas a quienes afecta este convenio, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 45. Descuento en nómina de la cuota sindical.

Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

La persona trabajadora interesada 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.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa, poniendo en su conocimiento la persona designada, de entre su personal, para que le sea entregada la totalidad de la cuota o entidad bancaria para su ingreso.

Artículo 46.- Secciones sindicales.

En las empresas o en los centros de trabajo que ocupen cien o más personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado pro cada central sindical legamente constituida, elegidos según sus estatutos y entres sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Los delegados de personal tendrán un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo.

*Capítulo XIII. Régimen Disciplinario*

Criterios generales

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales o todas aquellas que pudiera establecer la legislación vigente en cada momento.

Clases de faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a quince minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral.
- g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- h) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- j) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros o terceras personas.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la personas trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/ella como de otras personas trabajadoras.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, salvo que sea considerada como muy grave.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la misma, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

q) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia reiterada.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o

terceros.

p) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta que previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus personas trabajadoras las sanciones que por las faltas graves o muy graves se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

*Capítulo XIV. Disposiciones Finales*

Disposición Final Primera.- Estabilidad Salarial.

En el supuesto de que alguna o algunas especialidades profesionales fueran rebasadas en su salario base por el Salario Mínimo Interprofesional se revisarán las tablas salariales establecidas en este convenio manteniendo las diferencias porcentuales entre las distintas especialidades profesionales.

Disposición Final Segunda.- Comisión Paritaria.

Para facilitar el cumplimiento de lo acordado en el presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros, de los cuales serán dos de CC.OO., dos de U.G.T. y cuatro de la patronal.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todo lo acordado en dicha Comisión paritaria, se levantará acta por el Secretario que se nombre dentro de los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- d) Cuantas vengán establecidas legalmente.

Se constituye una Comisión Paritaria de control, interpretación y seguimiento de este convenio que estará compuesta por el presidente y el secretario del mismo, dos vocales designados por la representación de las personas trabajadoras y otros dos por la representación de las empresas. Entenderán y resolverán en el menor tiempo posible los casos que se le planteen, no pudiendo entorpecer en ningún caso la libertad de las partes para recurrir ante los organismos competentes.

En los supuestos de regulación de empleo o inaplicación del convenio colectivo, de lo acordado se dará comunicación a la Comisión Paritaria.

A estos últimos efectos se designa como domicilio de la Comisión el de la Confederación de Empresarios de Jaén, en Paseo de la Estación nº 30 de esta capital.

A todos los demás efectos se dirigirán las comunicaciones a los siguientes domicilios:

- C.E.J. Paseo de la Estación nº 30, 23008 JAÉN.
- U.G.T. Paseo de la Estación nº 30-2ª Planta, 23008 JAÉN.
- CC.OO. C/ Castilla nº 8, 23007 JAÉN.

Disposición Transitoria Primera

Las partes quedan sometidas a la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales o posteriores disposiciones que puedan derivarse y desarrollar la misma.



#### Disposición Transitoria Segunda

En relación a la inaplicación o descuelgue salarial se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, cualquiera de las partes podrá someter la solución de sus discrepancias a la Comisión paritaria y ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, debiendo, con carácter previo, aportarse toda la documentación de la que intente valerse el peticionario y en la que justifique la medida.

De no existir acuerdo en la Comisión Paritaria cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al SERCLA en relación a la función prevista en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión de estos órganos podrá ser adoptada en su propio seno o por árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad y aportando la documentación preceptiva.

De los acuerdos entre las empresas afectadas por este convenio y los representantes de las personas trabajadoras o las personas trabajadoras de las mismas, se dará comunicación a la Comisión Paritaria.

Por la singularidad de las Cooperativas y en la dificultad de acreditar pérdidas presentes o futuras, se deja establecido que concurren las causas económicas, además de las establecidas en el Art. 82.3 del E.T. cuando el precio de liquidación al socio esté por debajo del precio establecido en los estudios oficiales sobre la cadena de valor del aceite de oliva actualizado, o cualquier otro sistema que pueda establecerse de forma objetiva.

Cualquier discrepancia que pudiera existir sobre esta determinación, será sometida al criterio de la Comisión Paritaria, de acuerdo con la documentación que le pueda ser presentada.

#### Disposición Transitoria Tercera

En cuanto al clausulado normativo del presente convenio colectivo, la efectividad del mismo será desde el día 1 de octubre de 2019.

#### Disposición Transitoria Cuarta

Estudiar a través de la Comisión Paritaria del presente convenio los tiempos de trabajo para aquellas almazaras que tienen instalados decanters.

#### Disposición Transitoria Quinta

La Comisión Paritaria se reunirá para redactar unas tablas salariales para los/as trabajadores/as fijos discontinuos, con la suficiente transparencia y claridad, las cuales tendrían sus efectos a partir del próximo 01 de octubre de 2021.

**ANEXO I**

<b>Tablas salariales 2019-2020 + 0,5</b>							
<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PP BENEF.</b>	<b>PLUS ASIT. 3,92x225/12</b>	<b>PLUS TRANSP. 5,88x225/12</b>	<b>BRUTO MES</b>	<b>EXTRAS 2x30+20Sb +Ant.+Ben</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>
<b>(GRUPO PROFESIONAL I) TECNICOS</b>							
<b>Técnicos con título superior</b>							
Director Técnico	CONVENCIONAL						
Subdirector técnico	CONVENCIONAL						
Técnicos con título Superior	CONVENCIONAL						
<b>Técnicos con título secundario</b>							
Ayudante Técnico	1399,67	139,97	73,50	110,25	1723,39	4105,71	24786,40
Enfermero	1293,34	129,33	73,50	110,25	1606,43	3793,81	23070,96
Técnico de Mantenimiento	1201,55	120,15	73,50	110,25	1505,45	3524,54	21589,97
<b>Técnicos no titulados</b>							
Contraamaestre	1277,03	127,70	73,50	110,25	1588,49	3745,96	22807,81
Analista (Oficial)	1254,30	125,43	73,50	110,25	1563,48	3679,28	22441,04
Auxiliar de Laboratorio	1168,58	116,86	73,50	110,25	1469,19	3427,85	21058,15
<b>(GRUPO PROFESIONAL II) EMPLEADOS</b>							
<b>Administrativos</b>							
Jefe de 1ª	1524,78	152,48	73,50	110,25	1861,00	4472,68	26804,72
Jefe de 2ª	1395,37	139,54	73,50	110,25	1718,66	4093,09	24717,00
Oficial de 1ª	1304,60	130,46	73,50	110,25	1618,81	3826,83	23252,56
Oficial de 2ª	1213,88	121,39	73,50	110,25	1519,02	3560,71	21788,92
Auxiliar	1123,24	112,32	73,50	110,25	1419,31	3294,83	20326,58
<b>Personal Mercantil</b>							
Viajante/Prom. Ventas	1304,60	130,46	73,50	110,25	1618,81	3826,83	23252,56
Corredor de Plaza	1213,88	121,39	73,50	110,25	1519,02	3560,71	21788,92
Dependiente	1123,24	112,32	73,50	110,25	1419,31	3294,83	20326,58
<b>Técnicos de Oficinas</b>							
Delineante proyectista	1236,64	123,66	73,50	110,25	1544,06	3627,48	22156,16
Delineante	1162,94	116,29	73,50	110,25	1462,98	3411,28	20967,03
<b>(GRUPO PROFESIONAL III) OBREROS</b>							
Encargado de almacén o Bodega	1128,83	112,88	73,50	110,25	1425,46	3311,22	20416,73

Encargado de faenas de aceite	1128,83	112,88	73,50	110,25	1425,46	3311,22	20416,73
Listero	1107,26	110,73	73,50	110,25	1401,73	3247,96	20068,77
Conserje	1092,32	109,23	73,50	110,25	1385,31	3204,15	19827,83
Ordenanza	1092,32	109,23	73,50	110,25	1385,31	3204,15	19827,83
Capataz de Peones	1107,26	110,73	73,50	110,25	1401,73	3247,96	20068,77
Basculero Pesador	1107,26	110,73	73,50	110,25	1401,73	3247,96	20068,77
Guarda Jurado	1107,26	110,73	73,50	110,25	1401,73	3247,96	20068,77
Guarda Sereno	1088,40	108,84	73,50	110,25	1381,00	3192,65	19764,60
Portero	1088,40	108,84	73,50	110,25	1381,00	3192,65	19764,60
Cobrador	1088,40	108,84	73,50	110,25	1381,00	3192,65	19764,60
Operador de Telefonía	1088,40	108,84	73,50	110,25	1381,00	3192,65	19764,60
Maestro	38,28	3,83	73,50	110,25	1464,55	3368,68	20943,28
Oficial Primera	37,14	3,71	73,50	110,25	1426,55	3268,74	20387,38
Oficial Segunda	36,58	3,66	73,50	110,25	1407,72	3219,22	20111,89
Ayudante Especialista	35,95	3,59	73,50	110,25	1386,54	3163,50	19801,96
Peón	35,77	3,58	73,50	110,25	1380,49	3147,58	19713,41
<b>Aprendices</b>							
Aprendiz	23,97	2,40	73,50	110,25	985,72	2.109,29	13.937,95
Personal de limpieza (hora) Todos los conceptos	11,03	0	0	0	0	0	0
<b>PLUSES</b>							
ASISTENCIA	3,92		Por día efectivo de trabajo				
TRANSPORTE	5,88		Por día efectivo de trabajo				
<b>COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO</b>							
QUEBRANTO DE MONEDA	30,20		Cantidad mensual				
TOXICOS	15% (Salario base + C.ad.Personam)						
NOCTURNIDAD	25% (Sb)		Por noche completa de trabajo				
TURNICIDAD	12,81		Por día efectivo de trabajo				
<b>VACACIONES</b>							
VACACIONES	Sb + C.ad P. + Benef		0,098		Día efectivo		

**ANEXO II**

Tablas salariales 2020-2021 + 1,5							
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PP BENEF.	PLUS ASIT. 3,98x225/12	PLUS TRANSP. 5,97x225/12	BRUTO MES	EXTRAS 2x30+20Sb +Ant.+Ben	SALARIO ANUAL
<b>(GRUPO PROFESIONAL I) TECNICOS</b>							
<b>Técnicos con título superior</b>							
Director Técnico	CONVENCIONAL						
Subdirector técnico	CONVENCIONAL						
Técnicos con título Superior	CONVENCIONAL						
<b>Técnicos con título secundario</b>							
Ayudante Técnico	1420,67	142,07	74,63	111,94	1749,30	4167,29	25158,87
Enfermero	1312,74	131,27	74,63	111,94	1630,58	3850,72	23417,70
Técnico de Mantenimiento	1219,57	121,96	74,63	111,94	1528,09	3577,41	21914,50
<b>Técnicos no titulados</b>							
Contramaestre	1296,19	129,62	74,63	111,94	1612,37	3802,15	23150,60
Analista (Oficial)	1273,11	127,31	74,63	111,94	1586,99	3734,47	22778,34
Auxiliar de Laboratorio	1186,11	118,61	74,63	111,94	1491,29	3479,26	21374,70
<b>(GRUPO PROFESIONAL II) EMPLEADOS</b>							
<b>Administrativos</b>							
Jefe de 1ª	1547,65	154,76	74,63	111,94	1888,97	4539,77	27207,46
Jefe de 2ª	1416,30	141,63	74,63	111,94	1744,50	4154,49	25088,43
Oficial de 1ª	1324,17	132,42	74,63	111,94	1643,15	3884,23	23602,02
Oficial de 2ª	1232,09	123,21	74,63	111,94	1541,86	3614,12	22116,43
Auxiliar	1140,09	114,01	74,63	111,94	1440,66	3344,25	20632,15
<b>Personal Mercantil</b>							
Viajante/Prom. Ventas	1324,17	132,42	74,63	111,94	1643,15	3884,23	23602,02
Corredor de Plaza	1232,09	123,21	74,63	111,94	1541,86	3614,12	22116,43
Dependiente	1140,09	114,01	74,63	111,94	1440,66	3344,25	20632,15
<b>Técnicos de Oficinas</b>							
Delineante proyectista	1255,19	125,52	74,63	111,94	1567,27	3681,90	22489,18
Delineante	1180,38	118,04	74,63	111,94	1484,98	3462,45	21282,21
<b>(GRUPO PROFESIONAL III) OBREROS</b>							
Encargado de almacén o Bodega	1145,76	114,58	74,63	111,94	1446,90	3360,89	20723,65
Encargado de faenas de aceite	1145,76	114,58	74,63	111,94	1446,90	3360,89	20723,65

Listero	1123,87	112,39	74,63	111,94	1422,82	3296,68	20370,48
Conserje	1108,71	110,87	74,63	111,94	1406,14	3252,21	20125,93
Ordenanza	1108,71	110,87	74,63	111,94	1406,14	3252,21	20125,93
Capataz de Peones	1123,87	112,39	74,63	111,94	1422,82	3296,68	20370,48
Basculero Pesador	1123,87	112,39	74,63	111,94	1422,82	3296,68	20370,48
Guarda Jurado	1123,87	112,39	74,63	111,94	1422,82	3296,68	20370,48
Guarda Sereno	1104,73	110,47	74,63	111,94	1401,77	3240,54	20061,74
Portero	1104,73	110,47	74,63	111,94	1401,77	3240,54	20061,74
Cobrador	1104,73	110,47	74,63	111,94	1401,77	3240,54	20061,74
Operador de Telefonía	1104,73	110,47	74,63	111,94	1401,77	3240,54	20061,74
Maestro	38,85	3,89	74,63	111,94	1486,57	3419,21	21258,10
Oficial Primera	37,70	3,77	74,63	111,94	1448,01	3317,77	20693,87
Oficial Segunda	37,13	3,71	74,63	111,94	1428,89	3267,50	20414,24
Ayudante Especialista	36,49	3,65	74,63	111,94	1407,39	3210,95	20099,67
Peón	36,30	3,63	74,63	111,94	1401,25	3194,79	20009,79
<b>Aprendices</b>							
Aprendiz	24,33	2,43	74,63	111,94	1000,56	2.140,93	14.147,69
Personal de limpieza (hora) Todos los conceptos	11,20	0	0	0	0	0	0
<b>PLUSES</b>							
ASISTENCIA	3,98			Por día efectivo de trabajo			
TRANSPORTE	5,97			Por día efectivo de trabajo			
<b>COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO</b>							
QUEBRANTO DE MONEDA	30,65			Cantidad mensual			
TOXICOS	15% (Salario base + C.ad.Personam)						
NOCTURNIDAD	25% (Sb)			Por noche completa de trabajo			
TURNICIDAD	13,01			Por día efectivo de trabajo			
<b>VACACIONES</b>							
VACACIONES		Sb + C.ad P. + Benef			0,098	Día efectivo	

**ANEXO III**

Plus de Profesionalidad de 1 de julio a 30 de septiembre de 2021.

Trabajadores y Trabajadoras Fijos

	Experiencia superior a 7 años	Experiencia superior a 10 años	Experiencia superior a 13 años	Experiencia superior a 18 años	Experiencia superior a 23 años	Experiencia superior a 28 años
	(Nivel 1)	(Nivel 2)	(Nivel 3)	(Nivel 4)	(Nivel 5)	(Nivel 6)
			Devengo Mensual			
Ayudante Técnico	95,50	95,50	95,50	191,00	191,00	286,50
Enfermero	88,25	88,25	88,25	176,49	176,49	264,74
Técnico de mantenimiento	81,98	81,98	81,98	163,96	163,96	245,95
Contramaestre	87,13	87,13	87,13	174,27	174,27	261,40
Analista (Oficial)	85,58	85,58	85,58	171,16	171,16	256,74
Auxiliar de Laboratorio	79,73	79,73	79,73	159,47	159,47	239,20
Jefe de 1ª	104,04	104,04	104,04	208,07	208,07	312,11
Jefe de 2ª	95,21	95,21	95,21	190,41	190,41	285,62
Oficial de 1ª	89,01	89,01	89,01	178,03	178,03	267,04
Oficial de 2ª	82,82	82,82	82,82	165,65	165,65	248,47
Auxiliar	76,64	76,64	76,64	153,28	153,28	229,92
Viajante/Prom. Ventas	89,01	89,01	89,01	178,03	178,03	267,04
Corredor de Plaza	82,82	82,82	82,82	165,65	165,65	248,47
Dependiente	76,64	76,64	76,64	153,28	153,28	229,92
Delineante proyectista	84,38	84,38	84,38	168,75	168,75	253,13
Delineante	79,35	79,35	79,35	158,70	158,70	238,04
Encargado de almacén o Bodega	77,02	77,02	77,02	154,04	154,04	231,06
Encargado de faenas de aceite	77,02	77,02	77,02	154,04	154,04	231,06
Listero	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Conserje	74,53	74,53	74,53	149,06	149,06	223,59
Ordenanza	74,53	74,53	74,53	149,06	149,06	223,59
Capataz de Peones	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Basculero Pesador	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Guarda Jurado	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Guarda Sereno	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Portero	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Cobrador	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Operador de Telefonía	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
			Devengo Diario			
Maestro	2,61	2,61	2,61	5,21	5,21	7,82
Oficial Primera	2,53	2,53	2,53	5,06	5,06	7,58
Oficial Segunda	2,49	2,49	2,49	4,98	4,98	7,47
Ayudante Especialista	2,45	2,45	2,45	4,89	4,89	7,34
Peón	2,43	2,43	2,43	4,87	4,87	7,30

Plus de Profesionalidad de 1 de julio a 30 de septiembre de 2021.

Trabajadores y Trabajadoras Fijos Discontinuos

	Experiencia superior a 2 años (Nivel 1)	Experiencia superior a 4 años (Nivel 2)	Experiencia superior a 7 años (Nivel 3)	Experiencia superior a 10 años (Nivel 4)	Experiencia superior a 13 años (Nivel 5)	Experiencia superior a 18 años (Nivel 6)	Experiencia superior a 23 años (Nivel 7)	Experiencia superior a 28 años (Nivel 8)
				<b>Devengo Mensual</b>				
Ayudante Técnico	95,50	95,50	95,50	95,50	95,50	191,00	191,00	286,50
Enfermero	88,25	88,25	88,25	88,25	88,25	176,49	176,49	264,74
Técnico de mantenimiento	81,98	81,98	81,98	81,98	81,98	163,96	163,96	245,95
Contra maestre	87,13	87,13	87,13	87,13	87,13	174,27	174,27	261,40
Analista (Oficial)	85,58	85,58	85,58	85,58	85,58	171,16	171,16	256,74
Auxiliar de Laboratorio	79,73	79,73	79,73	79,73	79,73	159,47	159,47	239,20
Jefe de 1ª	104,04	104,04	104,04	104,04	104,04	208,07	208,07	312,11
Jefe de 2ª	95,21	95,21	95,21	95,21	95,21	190,41	190,41	285,62
Oficial de 1ª	89,01	89,01	89,01	89,01	89,01	178,03	178,03	267,04
Oficial de 2ª	82,82	82,82	82,82	82,82	82,82	165,65	165,65	248,47
Auxiliar	76,64	76,64	76,64	76,64	76,64	153,28	153,28	229,92
Viajante/Prom. Ventas	89,01	89,01	89,01	89,01	89,01	178,03	178,03	267,04
Corredor de Plaza	82,82	82,82	82,82	82,82	82,82	165,65	165,65	248,47
Dependiente	76,64	76,64	76,64	76,64	76,64	153,28	153,28	229,92
Delineante proyectista	84,38	84,38	84,38	84,38	84,38	168,75	168,75	253,13
Delineante	79,35	79,35	79,35	79,35	79,35	158,70	158,70	238,04
Encargado de almacén o Bodega	77,02	77,02	77,02	77,02	77,02	154,04	154,04	231,06
Encargado de faenas de aceite	77,02	77,02	77,02	77,02	77,02	154,04	154,04	231,06
Listero	75,55	75,55	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Conserje	74,53	74,53	74,53	74,53	74,53	149,06	149,06	223,59
Ordenanza	74,53	74,53	74,53	74,53	74,53	149,06	149,06	223,59
Capataz de Peones	75,55	75,55	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Basculero Pesador	75,55	75,55	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Guarda Jurado	75,55	75,55	75,55	75,55	75,55	151,10	151,10	226,65
Guarda Sereno	74,26	74,26	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Portero	74,26	74,26	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Cobrador	74,26	74,26	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
Operador de Telefonía	74,26	74,26	74,26	74,26	74,26	148,52	148,52	222,79
				<b>Devengo Diario</b>				
Maestro	2,61	2,61	2,61	2,61	2,61	5,21	5,21	7,82
Oficial Primera	2,53	2,53	2,53	2,53	2,53	5,06	5,06	7,58
Oficial Segunda	2,49	2,49	2,49	2,49	2,49	4,98	4,98	7,47
Ayudante Especialista	2,45	2,45	2,45	2,45	2,45	4,89	4,89	7,34
Peón	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	4,87	4,87	7,30

**ANEXO IV**

La cuantía máxima a devengar entre plus de profesionalidad y complemento ad personam, tanto en cómputo mensual como en cómputo diario, sumando ambos conceptos, es:

Plus de Profesionalidad de 1 de julio a 30 de septiembre de 2021.  
Trabajadores y Trabajadoras Fijos

	Experiencia superior a 7 años (Nivel 1)	Experiencia superior a 10 años (Nivel 2)	Experiencia superior a 13 años (Nivel 3)	Experiencia superior a 18 años (Nivel 4)	Experiencia superior a 23 años (Nivel 5)	Experiencia superior a 28 años (Nivel 6)
			<b>Cómputo Mensual</b>			
Ayudante Técnico	237,57	308,60	379,63	546,17	688,24	925,80
Enfermero	219,52	285,16	350,79	504,68	635,95	855,47
Técnico de mantenimiento	203,94	264,92	325,90	468,86	590,81	794,75
Contra maestre	216,75	281,56	346,37	498,31	627,93	844,68
Analista (Oficial)	212,89	276,55	340,20	489,44	616,75	829,65
Auxiliar de Laboratorio	198,34	257,65	316,96	455,99	574,61	772,95
Jefe de 1ª	258,80	336,18	413,57	594,98	749,75	1.008,55
Jefe de 2ª	236,84	307,65	378,47	544,49	686,12	922,96
Oficial de 1ª	221,43	287,64	353,85	509,07	641,49	862,92
Oficial de 2ª	206,03	267,64	329,24	473,67	596,88	802,91
Auxiliar	190,65	247,65	304,66	438,30	552,31	742,96
Viajante/Prom. Ventas	221,43	287,64	353,85	509,07	641,49	862,92
Corredor de Plaza	206,03	267,64	329,24	473,67	596,88	802,91
Dependiente	190,65	247,65	304,66	438,30	552,31	742,96
Delineante proyectista	209,90	272,66	335,42	482,55	608,07	817,97
Delineante	197,39	256,40	315,42	453,79	571,83	769,21
Encargado de almacén o Bodega	191,60	248,88	306,17	440,48	555,06	746,65
Encargado de faenas de aceite	191,60	248,88	306,17	440,48	555,06	746,65
Listero	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Conserje	185,40	240,84	296,27	426,24	537,11	722,51
Ordenanza	185,40	240,84	296,27	426,24	537,11	722,51
Capataz de Peones	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Basculero Pesador	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Guarda Jurado	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Guarda Sereno	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Portero	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Cobrador	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Operador de Telefonía	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
			<b>Cómputo Diario</b>			
Maestro	6,49	8,43	10,38	14,92	18,81	25,30
Oficial Primera	6,30	8,18	10,07	14,48	18,25	24,55
Oficial Segunda	6,20	8,06	9,92	14,26	17,98	24,18



Ayudante Especialista	6,10	7,92	9,74	14,02	17,66	23,76
Peón	6,06	7,88	9,70	13,94	17,58	23,64

Plus de Profesionalidad de 1 de julio a 30 de septiembre de 2021.

Trabajadores y Trabajadoras Fijos Discontinuos

	Experiencia superior a 2 años (Nivel 1)	Experiencia superior a 4 años (Nivel 2)	Experiencia superior a 7 años (Nivel 3)	Experiencia superior a 10 años (Nivel 4)	Experiencia superior a 13 años (Nivel 5)	Experiencia superior a 18 años (Nivel 6)	Experiencia superior a 23 años (Nivel 7)	Experiencia superior a 28 años (Nivel 8)
				<b>Cómputo Mensual</b>				
Ayudante Técnico	95,50	166,53	237,57	308,60	379,63	546,17	688,24	925,80
Enfermero	88,25	153,88	219,52	285,16	350,79	504,68	635,95	855,47
Técnico de mantenimiento	81,98	142,96	203,94	264,92	325,90	468,86	590,81	794,75
Contramaestre	87,13	151,94	216,75	281,56	346,37	498,31	627,93	844,68
Analista (Oficial)	85,58	149,24	212,89	276,55	340,20	489,44	616,75	829,65
Auxiliar de Laboratorio	79,73	139,04	198,34	257,65	316,96	455,99	574,61	772,95
Jefe de 1ª	104,04	181,42	258,80	336,18	413,57	594,98	749,75	1.008,55
Jefe de 2ª	95,21	166,02	236,84	307,65	378,47	544,49	686,12	922,96
Oficial de 1ª	89,01	155,22	221,43	287,64	353,85	509,07	641,49	862,92
Oficial de 2ª	82,82	144,43	206,03	267,64	329,24	473,67	596,88	802,91
Auxiliar	76,64	133,64	190,65	247,65	304,66	438,30	552,31	742,96
Viajante/Prom. Ventas	89,01	155,22	221,43	287,64	353,85	509,07	641,49	862,92
Corredor de Plaza	82,82	144,43	206,03	267,64	329,24	473,67	596,88	802,91
Dependiente	76,64	133,64	190,65	247,65	304,66	438,30	552,31	742,96
Delineante proyectista	84,38	147,14	209,90	272,66	335,42	482,55	608,07	817,97
Delineante	79,35	138,37	197,39	256,40	315,42	453,79	571,83	769,21
Encargado de almacén o Bodega	77,02	134,31	191,60	248,88	306,17	440,48	555,06	746,65
Encargado de faenas de aceite	77,02	134,31	191,60	248,88	306,17	440,48	555,06	746,65
Listero	75,55	131,74	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Conserje	74,53	129,97	185,40	240,84	296,27	426,24	537,11	722,51
Ordenanza	74,53	129,97	185,40	240,84	296,27	426,24	537,11	722,51
Capataz de Peones	75,55	131,74	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Basculero Pesador	75,55	131,74	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Guarda Jurado	75,55	131,74	187,94	244,13	300,32	432,06	544,45	732,39
Guarda Sereno	74,26	129,50	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Portero	74,26	129,50	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Cobrador	74,26	129,50	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
Operador de Telefonía	74,26	129,50	184,74	239,97	295,21	424,71	535,18	719,92
				<b>Cómputo Diario</b>				
Maestro	2,61	4,55	6,49	8,43	10,38	14,92	18,81	25,30
Oficial Primera	2,53	4,41	6,30	8,18	10,07	14,48	18,25	24,55

Oficial Segunda	2,49	4,35	6,20	8,06	9,92	14,26	17,98	24,18
Ayudante Especialista	2,45	4,27	6,10	7,92	9,74	14,02	17,66	23,76
Peón	2,43	4,25	6,06	7,88	9,70	13,94	17,58	23,64

Jaén, 9 de julio de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.