



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas.

*Expediente:* 29/01/0273/2023.

*Fecha:* 20 de septiembre de 2023.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29000765011981.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS.*

Visto el acuerdo de fecha 6 de julio de 2023, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas, número de expediente REGCON 29/01/0273/2023 y código de convenio colectivo 2900765011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 20 de septiembre de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA,  
EXTRACTORAS DE ORUJO, Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS  
DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

#### ÍNDICE

Capítulo I. *Disposiciones generales*

Artículo 1-1. *Ámbito territorial.*

Artículo 1-2. *Ámbito funcional.*

Artículo 1-3. *Ámbito personal.*

Artículo 1-4. *Ámbito temporal.*



- Artículo 1-5. Derechos supletorios.
- Artículo 1-6. Comisión paritaria.
- Artículo 1-7. Funciones de la comisión paritaria.

## Capítulo II. *Organización del trabajo*

- Artículo 2-1. Organización del trabajo.
- Artículo 2-2. Jornada.
- Artículo 2-3. Jornada especial de verano.
- Artículo 2-4. Turnos de trabajo.
- Artículo 2-5. Licencias y permisos.
- Artículo 2-6. Vacaciones.
- Artículo 2-7. Excedencia.
- Artículo 2-8. Festividades.

## Capítulo III. *Clasificación profesional*

- Artículo 3-1. Clasificación profesional.
- Artículo 3-2. Clasificación de los trabajadores según permanencia.
- Artículo 3-3. Régimen de fijos discontinuos.
- Artículo 3-4. Periodo de prueba.
- Artículo 3-5. Movilidad funcional.

## Capítulo IV. *Régimen económico*

- Artículo 4-1. Estructura de las retribuciones.
- Artículo 4-2. Niveles retributivos.
- Artículo 4-3. Complemento de antigüedad.
- Artículo 4-4. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Artículo 4-5. Plus de nocturnidad y plus de turnos.
- Artículo 4-6. Participación en los beneficios.
- Artículo 4-7. Horas extraordinarias.
- Artículo 4-8. Pagas extraordinarias.
- Artículo 4-9. Premio a la constancia.
- Artículo 4-10. Jubilación.
- Artículo 4-11. Plus de responsabilidad y/o puesto de mando.
- Artículo 4-12. Incremento salarial.

## Capítulo V. *Retribuciones extrasalariales y beneficios sociales*

- Artículo 5-1. Plus de transporte.
- Artículo 5-2. Plus de distancia.
- Artículo 5-3. Bolsa de vacaciones.
- Artículo 5-4. Prendas de trabajo.
- Artículo 5-5. Seguro de accidentes.
- Artículo 5-6. Premio de nupcialidad.
- Artículo 5-7. Gastos de locomoción y dietas de viaje.
- Artículo 5-8. Enfermedad.
- Artículo 5-9. Equipos de protección individual.
- Artículo 5-10. Ayuda por hijo con discapacidad.

## Capítulo VI. *Faltas y sanciones*

- Artículo 6-1. Faltas.
- Artículo 6-2. Clasificación de faltas leves.
- Artículo 6-3. Clasificación de faltas graves.
- Artículo 6-4. Clasificación de faltas muy graves.
- Artículo 6-5. Sanciones.
- Artículo 6-6. Ejecución de sanciones.
- Artículo 6-7. Procedimiento.

## Capítulo VII. *Salud laboral*

Artículo 7-1. Norma general.

Artículo 7-2. Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 7-3. Seguridad en el trabajo.

Artículo 7-4. Higiene en los locales.

Artículo 7-5. Reconocimientos médicos.

Artículo 7-6. Servicios de higiene.

Artículo 7-7. Prendas de trabajo.

Artículo 7-8. Comedores.

Artículo 7-9. Higiene del personal.

## Capítulo VIII. *Derechos sindicales*

Artículo 8-1. Cuota sindical.

Artículo 8-2. Fomento del empleo.

Artículo 8-3. No discriminación en el trabajo.

## Capítulo IX. *Clasificación profesional*

Artículo 9-1. Principio de ordenación.

Artículo 9-2. Grupos profesionales.

### *Cláusulas adicionales*

#### *Anexo 1*

#### *Tablas salariales*

## CAPÍTULO I

### **Disposiciones generales**

#### Artículo 1-1. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Málaga.

#### Artículo 1-2. *Ámbito funcional*

Regulará las relaciones entre las personas trabajadoras y empresas que tengan como objeto principal la actividad industrial agroalimentaria de producción, refinado, envasado y/o comercialización de aceite de oliva, extractoras de orujo, aderezo y comercialización de aceitunas de mesa, como cualquier actividad y servicio que se preste dentro de la propia empresa, así como las de nueva implantación.

#### Artículo 1-3. *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 por circunstancias de la producción, etc., con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regularán:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por el convenio colectivo.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

#### Artículo 1-4. *Ámbito temporal*

Tendrá una vigencia de tres años, comprendidos entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, con independencia de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* por la autoridad laboral.

Las partes deberán denunciar el convenio dentro de los tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo. Esta denuncia se hará ante la autoridad laboral; caso de no ser denunciado en tiempo y forma legales por alguna de las partes, se entenderá prorrogado por años sucesivos, revisándose anualmente los salarios de acuerdo con el índice de precios al consumo.

#### Artículo 1-5. *Derechos supletorios*

Para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 1-6. *Comisión paritaria*

Estará integrada por:

FAECA

Don Carlos F. Cintas Lira.

POR UGT

Don Ramón Tortosa Aguilar.

Don Mariano Aguilera Fernández.

Don Antonio Carrión Aguilera.

Doña Pilar Palacios Carrasco.

ASESORES UGT

Don Rafael Criado Villalobos.

Don David Conde Conde.

Don Baltasar Briaes García.

POR CC. OO.

Don Manuel Roperó Carrillo.

Don Jose Maria Escobar Perea.

ASESORES CC. OO.

Don Andrés González Gato.

Carlos Moya Arias.

#### Artículo 1-7. *Funciones de la comisión paritaria*

Entre otras facultades, esta comisión tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio, así como las competencias que en el mismo se le confiere.

Se reunirán cuantas veces sean necesarias, a petición de las partes. En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, estas circunstancias se probarán ante la comisión paritaria por parte de la empresa afectada, para lo cual esta comisión se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles desde la notificación por escrito de dicho conflicto.

Ambas partes se comprometen a acudir al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía para la solución los mismos, previamente a la vía jurisdiccional social en caso de falta de acuerdo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 2-1. *Organización del trabajo*

La organización técnica práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde a los representantes de las personas trabajadoras las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, además de los que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes.

#### Artículo 2-2. *Jornada*

La jornada de trabajo se fijará en el presente convenio colectivo y como máximo la que fije la ley en cada momento, siendo actualmente de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

La distribución de la jornada es competencia de la empresa, distribuyéndose, si ello es posible, de lunes a viernes. En el supuesto que se realice jornada partida se distribuirá diariamente en dos periodos separados como mínimo en una hora o que se pactarán en cada servicio.

Cuando la jornada sea intensiva los 15 minutos de bocadillo se considerarán como trabajo efectivo. Su disfrute se distribuirá de tal forma que no interrumpa el proceso productivo, caso de que entre las personas trabajadoras no llegasen a un acuerdo en el reparto, la empresa se encargará de llevar a cabo la distribución dando conocimiento de ello a los representantes de las personas trabajadoras.

#### Artículo 2-3. *Jornada especial de verano*

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre o bien de 15 de mayo a 15 de septiembre, ambos inclusive, se implantará una jornada continuada, que en ningún caso termine después de las 15:00 horas ni supere los topes legales. Por lo demás se acordará libremente, dentro de la empresa, con los representantes de las personas trabajadoras.

Se podrá implantar la jornada continuada todo el año, o el mayor tiempo posible, en aquellos servicios y puestos de trabajo que no se vean afectados por este horario.

Caso de necesidad justificada, y por el tiempo estrictamente necesario, las empresas podrán modificar el horario, para las personas trabajadoras que necesite, previo informe del comité de empresa o delegados de personal.

No será de aplicación la jornada especial de verano a:

- Las personas trabajadoras afectas a secciones donde se realicen turnos ininterrumpidos de 8 horas.
- Los vigilantes o personal que realice trabajos de circunstancias análogas.

#### Artículo 2-4. *Turnos de trabajo*

En atención a las peculiaridades de las actividades y el carácter de producto perecedero de la materia prima empleada, las empresas podrán establecer turnos de trabajo continuados o interrumpidos con las siguientes limitaciones:

- La jornada semanal no podrá ser superior a la legal.
- En aquellas horas que la superen se pagarán como extraordinarias.

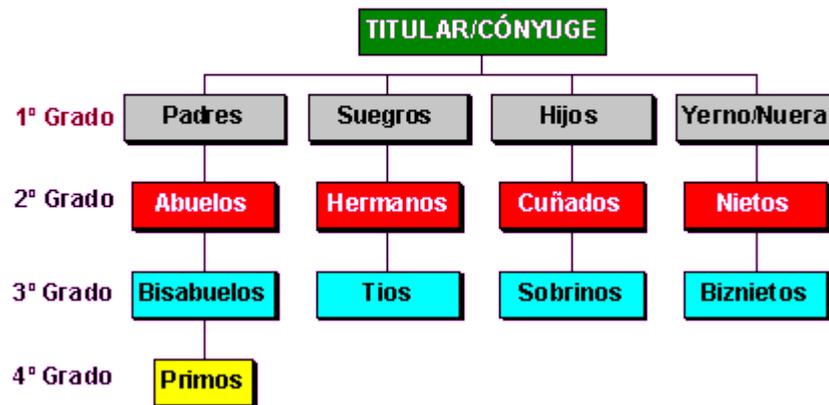
#### Artículo 2-5. *Licencias y permisos*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, siempre que la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento de más de 50 km.

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Dos días por asuntos propios. A partir del año 2024 serán 2,5 días de asuntos propios. Deberá hacerse una solicitud previa. Ver anexo I. Asuntos propios.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las personas trabajadoras en periodo de lactancia podrán hacer uso de una hora diaria, cuando le interese dentro de su jornada laboral, bien al inicio o bien el final de la misma. Se podrá disfrutar del permiso de forma acumulada en días completos, sumando las horas según establezca la ley en cada momento.
- 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 periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia 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 en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.  
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, serán retribuidas conforme al acuerdo en el presente convenio colectivo, con acreditación del motivo de ausencia.
- Se concederán permisos no retribuidos a todas las personas trabajadoras que lo soliciten con una duración de 7 días a 4 meses anuales siempre que no perjudique las necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

#### Artículo 2-6. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, o 22 laborables de lunes a viernes o 26 laborables de lunes a sábado, si se coge por separado.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio. El periodo de vacaciones podrá ser continuado o fraccionado, preferiblemente se negociará en el mes de enero de cada año, entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, en caso de no llegar a un acuerdo se estará a lo dispuesto en el E. T. y leyes concordantes a tal efecto.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto o la lactancia natural, que imposibilite la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 2-7. *Excedencia*

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

b) La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

c) La excedencia voluntaria se concederá a la persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año y que sea fijo de plantilla.

Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las excedencias voluntarias se podrán prorrogar hasta el máximo establecido, así como solicitar una nueva en el plazo de seis meses desde la finalización de la anterior.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

La persona trabajadora solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo.

Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

d) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el periodo de cada situación de excedencia, la persona tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y solamente el primer año se le computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 2-8. *Festividades*

Según necesidades del servicio los días 24 y 31 de diciembre serán considerados laborables en todo el ámbito de la empresa salvo que a criterio de la empresa no sea preciso prestar servicio alguno esos días.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional**

##### Artículo 3-1. *Clasificación profesional*

La clasificación profesional del personal será la que se determina en el anexo de las tablas salariales adjuntas.

Las categorías detalladas en dicho anexo lo son a título meramente enunciativo, sin que suponga obligación por parte de las empresas a tener provistas todas ellas.

Las vacantes que se produzcan en una categoría superior se cubrirán por aquel o aquellas personas trabajadoras que sean calificadas como aptos por la empresa. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

##### Artículo 3-2. *Clasificación de los trabajadores según permanencia*

Por razón de su permanencia en el tiempo al servicio de la empresa impuesta por el aleatorio volumen de entrada de materias primas o bien de la producción y en su consecuencia por el volumen de actividad de dichas empresas las personas trabajadoras se clasifican:

- a) Personas trabajadoras fijas.
- b) Personas trabajadoras de campaña. Fijos de trabajos discontinuos.
- c) Persona trabajadora eventual por circunstancias de la producción.

##### Artículo 3-3. *Régimen de fijos discontinuos*

La persona trabajadora fija discontinua será llamada cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad de la campaña, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Se hará el llamamiento por orden de antigüedad en cada sección, categoría y actividad.

El cese en el trabajo se hará progresivamente por orden inverso según vayan disminuyendo la actividad y terminando los trabajos de cada sección. Al comienzo de cada campaña las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar en el tablón de anuncios del personal el censo de antigüedad por sección, categoría y actividad.

El llamamiento se efectuará por escrito, mediante la oportuna comunicación con al menos dos días de antelación.

Aquellas personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas debido a la falta de volumen de actividad continúan vinculados a la empresa en su relación laboral y en su derecho a ser llamados cuando por el aumento de actividad y su turno les corresponda.

La persona trabajadora que haya sido llamada y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fija discontinua, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación por causa de que la persona trabajadora se encuentre en incapacidad temporal, descanso por maternidad u otras justificadas y debidamente acreditadas no supone la pérdida de la condición de fija discontinua. Tendrá derecho a incorporarse a la empresa al siguiente llamamiento cuando por su turno le corresponda.

Aquella persona trabajadora que cause baja voluntaria, sin causa justificada a juicio de la empresa, y antes de que le correspondiera su baja por el volumen de actividad y antigüedad perderá la condición de fija discontinua.

#### Artículo 3-4. *Periodo de prueba*

La admisión de las personas trabajadoras se considera provisional durante un periodo de prueba que no excederá de la siguiente escala.

Auxiliares y trabajadores/as no cualificados: Tres semanas.

Trabajadores/as especialistas y profesionales: Un mes.

Subalternos/as: Un mes.

Técnicos/as y administrativos/as: Un mes.

Director/a y subdirectores/as técnicos/as: Seis meses.

Durante este periodo, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizada la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 3-5. *Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

## CAPÍTULO IV

### Régimen económico

#### Artículo 4-1. *Estructura de las retribuciones*

Durante la vigencia del presente convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por el salario base, complementos salariales y las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 4-2. *Niveles retributivos*

En el anexo de tablas salariales se fijan los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

#### Artículo 4-3. *Complemento de antigüedad*

Primero. Para personas trabajadoras afectadas por este convenio que a 31 de diciembre de 2004, tengan una relación laboral vigente de carácter fijo o fijo discontinuo y su antigüedad sea mayor o igual a dos bienios al 5 % y 3 quinquenios al 10 % es decir mayor o igual al 40 % sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad que a dicha fecha tengan.

Segundo. El resto de personas trabajadoras con antigüedad inferior al 40 % así como los que vayan ingresando en la empresa percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos bienios al 5 % y 3 quinquenios al 10 %. Se establece un límite máximo en virtud del cual ninguna persona trabajadora podrá percibir en concepto de complemento de antigüedad una cantidad que supere el 40 % de su salario base.

Tercero. Para el reconocimiento de cada bienio de las personas trabajadoras fijas discontinuas deberán haber prestado 730 días de trabajo y para cada quinquenio 1.825 días de trabajo.

Cuarto. Se establece un plus de actualización de convenio según tablas salariales adjuntas.

#### Artículo 4-4. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

Las personas trabajadoras que preste sus trabajos en las labores de aderezo de aceitunas manejando productos químicos auxiliares de concentración mayor o igual al 50 %, limpieza de tanques y depósitos en su interior tanto en industrias de aderezo como en almazaras y fábricas de envasado, manejo de productos químicos peligrosos en laboratorio de aceite y trabajos de secadero, caldera de vapor y nave de extracción en extractoras de orujo de aceite, percibirá un plus por tal concepto según tablas.

Este plus será por las horas efectivas de trabajo en dichas labores.

#### Artículo 4-5. *Plus de nocturnidad y plus de turnos*

Caso que se produzcan turnos de noche, estos se rotarán semanalmente, abonándose con el recargo del

- a) 25 % sobre el salario base y plus de antigüedad, o bien,
- b) todos los turnos con un recargo del 15 % sobre salario base y plus de antigüedad.

Las personas trabajadoras que trabajen entre las 22:00 y las 6:00 horas y no esté incluido en régimen de turnos de trabajo percibirá por cada hora en este tiempo un plus del 35 % sobre el valor, hora del salario base y antigüedad.

#### Artículo 4-6. *Participación en los beneficios*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán por el concepto de participación en beneficios el 10 % del salario base y antigüedad.

#### Artículo 4-7. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada pactada en este convenio.

Por razón de las características diferenciadas de este tipo de industrias –máximo en periodos de campaña– se dan situaciones de dificultades en el proceso de fabricación. En base a ello se establecen los siguientes criterios:

- Será necesaria la realización de horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgos de pérdida de materias o productos.
- Igualmente será necesaria su realización por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, operaciones excepcionales, puntas de actividad).

El valor de la hora extraordinaria se calculará con un recargo del 75 %, el resultado de la suma de los importantes anuales de salarios base, antigüedad, beneficios y pagas extraordinarias divididas entre el número de horas laborales del año. Igual recargo del 75 % recibirá la hora extra cuando sea compensada con descanso (1 hora y 45 minutos de descanso por una hora extraordinaria realizada).

#### Artículo 4-8. *Pagas extraordinarias*

A las personas trabajadoras fijas se les abonarán dos pagas de treinta días (una en Navidad y otra el 25 de junio), y otras dos de 15 días, que se hará efectivas el sábado anterior a Semana Santa y el último día hábil de septiembre.

El importe de las pagas se hará a razón del salario base más participación en beneficios más antigüedad.

Las personas trabajadora fijas discontinuas y eventuales recibirán el importe de las pagas proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.

A las personas trabajadoras fijas que hubieren ingresado en la empresa en el transcurso del año o que cesase durante el mismo se le abonaran la parte proporcional.

#### Artículo 4-9. *Premio a la constancia*

Las personas trabajadoras fijas que cumplan 20 campañas de servicio ininterrumpido y los fijos discontinuos que acumulen 20 campañas ininterrumpidas percibirán una paga igual a la correspondiente al mes de su cumplimiento por todos los conceptos económicos sin excepción.

#### Artículo 4-10. *Jubilación*

Las personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas que prejubilén o se jubilen, fallezcan o pasen a invalidez, causarán derecho a una paga, equivalente a una mensualidad íntegra que les corresponda, al momento del hecho causante, por cada diez años o fracción superior a cinco de servicio prestado a la empresa.

En los casos en que la persona trabajadora superando la invalidez provisional se reincorpore a la empresa, ingresará como nuevo a los solos efectos de esta gratificación.

En todos los casos el tope de la gratificación será de tres mensualidades.

Si la compensación se diera por fallecimiento, podrá cobrarla la viuda e hijos menores de 18 años, y si el causante fuera soltero, los padres y los hermanos menores de 18 años o incapacitados a su cargo.

#### Artículo 4-11. *Plus de responsabilidad y/o puesto de mando*

Con independencia de las retribuciones citadas las empresas podrán abonar, si así lo estiman conveniente, un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad, en función de su mayor dedicación y responsabilidad.

Este complemento se devengará a partir de la incorporación al puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento de cesar en el mismo o no realizar las funciones por las que se concede, estando sujeto a las siguientes condiciones:

Guardará íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgue cualquiera que sea la categoría profesional de quien lo desempeñe.

Su cuantía será fijada y modificada individual y discrecionalmente por la empresa, y cuando a juicio de la misma algunos de sus perceptores no sean acreedores a percibir este complemento, podrá serles suprimido temporal o definitivamente.

Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se este desempeñando con acierto y dedicación el puesto o cargo para el que se le asigne, y no computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que pudieran corresponder a la categoría profesional del preceptor.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrá carácter compensable ni absorbible por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder al interesado por razón exclusiva de su categoría profesional.

#### Artículo 4-12. *Incremento salarial*

Se pacta una subida del tres con cinco por ciento (3,5 %) para el año 2023, una subida del tres por ciento (3,0 %) para el año 2024 y una subida del tres con cinco por ciento (3,5 %) para el año 2025.

En caso que la suma de los IPC de los tres años sea superior al 10 %, el 1 de enero de 2026, se aplicará un uno por ciento (1,0 %) adicional, independiente de lo que se negocie para ese año y sin carácter retroactivo.

Esta subida se aplicará desde el 1 de enero de 2023.

### CAPÍTULO V

#### **Retribuciones extrasalariales y beneficios sociales**

##### Artículo 5-1. *Plus de transporte*

Las empresas abonarán a todos sus personas trabajadoras un plus de transporte por el importe señalado en las tablas salariales. Este plus se abonará por cada hora efectiva de trabajo.

##### Artículo 5-2. *Plus de distancia*

Las empresas siempre que estén situadas a una distancia superior a cuatro kilómetros del perímetro del casco urbano más cercano, abonarán a partir de esta distancia a (ver tablas) euros/km a una sola ida y vuelta del trabajo.

##### Artículo 5-3. *Bolsa de vacaciones*

Coincidiendo con el periodo de vacaciones las personas trabajadoras fijas percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales percibirán este concepto incluido en el importe del salario hora.

##### Artículo 5-4. *Prendas de trabajo*

Las empresas que no faciliten a sus personas trabajadoras las prendas de trabajo necesarias según el puesto de trabajo que ocupen, abonarán en el mes de marzo el importe anual señalado en tablas.

Al personal fijo discontinuo y eventual se le abonará al término del contrato la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

##### Artículo 5-5. *Seguro de accidentes*

Las empresas establecerán para sus personas trabajadoras un seguro de accidentes de acuerdo con lo que en esta materia obligue la legalidad vigente, y siempre no inferior a 30.900 euros.

#### Artículo 5-6. *Premio de nupcialidad*

A las personas trabajadora fijas con al menos un año de antigüedad que contraigan matrimonio percibirán como premio de nupcialidad el importe señalado en tablas.

#### Artículo 5-7. *Gastos de locomoción y dietas de viaje*

Con el fin de compensar los gastos que genera en la persona trabajadora la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto del centro de trabajo se abonará en este concepto los importes señalados en tablas.

#### Artículo 5-8. *Enfermedad*

Las personas trabajadoras percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10 % de beneficios y puntualidad y asistencia.

Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día.

Cualquier persona trabajadora que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día.

La empresa, mediante facultativo, podrá vigilar las bajas. Si la persona trabajadora se negara a someterse a examen médico o del mismo resultará apto para el trabajo, perderá el complemento, sin perjuicio de lo que disponga la inspección médica, como sanción por su falta.

#### Artículo 5-9. *Equipos de protección individual*

Las empresas están obligadas a facilitar a sus personas trabajadoras, tanto fijos, fijos discontinuos y eventuales, los EPI necesarios según el puesto que ocupen.

#### Artículo 5-10. *Ayuda por hijos con discapacidad*

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad física o psíquica, así reconocidos legalmente, en un porcentaje del 66 % o superior, una ayuda de 70 euros mensuales.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 6-1. *Faltas*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes que cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

Las faltas, según la legislación vigente, se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 6-2. *Clasificación de faltas leves*

Se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido.
6. La embriaguez ocasional.
7. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

#### Artículo 6-3. *Clasificación de faltas graves*

Son faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social o retenciones de IRPF.
4. Realizar actividades ajenas al puesto de trabajo.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
7. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las máquinas e instalaciones.
8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

#### Artículo 6-4. *Clasificación de faltas muy graves*

Son faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales.
  - b) En el caso de las faltas de asistencia, los constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

#### Artículo 6-5. Sanciones

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
  - c) Despido.

#### Artículo 6-6. Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 6-7. Procedimiento

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicaran a la representación legal de las personas trabajadoras y al delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustara a las siguientes normas:

- a) La empresa notificara a la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificara a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral

#### Artículo 7-1. *Norma general*

La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La persona trabajadora está obligada a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

Para la previsión de los riesgos las empresas y personas trabajadoras harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RSP 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente ley, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en esta ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento

de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.

#### Artículo 7-2. *Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

#### Artículo 7-3. *Seguridad en el trabajo*

Las empresas y las personas trabajadoras vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de prevención y de riesgos laborales.

#### Artículo 7-4. *Higiene en los locales*

Los locales reunirán las condiciones mínimas de seguridad y salud, sanitarias y de medio ambiente, adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de las personas trabajadoras a cumplir las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Tal y como lo recoge el RD 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

#### Artículo 7-5. *Reconocimientos médicos*

Vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 7-6. *Servicios de higiene*

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el RD 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

#### Artículo 7-7. *Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán a todas las personas trabajadoras las prendas de trabajo necesarias. La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo serán a cargo de los trabajadores quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo.

La empresa facilitará los equipos de protección individual EPI para cada puesto y cada riesgo.

Asimismo, será obligatorio para el personal de repaso y clasificado de aderezo el uso de redecillas o prendas de cabeza, que serán facilitadas gratuitamente por la empresa.

#### Artículo 7-8. *Comedores*

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, RD 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

#### Artículo 7-9. *Higiene del personal*

Las personas trabajadoras que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

Las empresas proporcionarán a personas trabajadoras que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado carné de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 8-1. *Cuota sindical*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que ostenten la representación de aquellos, la empresa descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el centro o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro al que debe de ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical, en aquella, si la hubiese.

#### Artículo 8-2. *Fomento del empleo*

Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto.

#### Artículo 8-3. *No discriminación en el trabajo*

Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos, así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.

## CAPÍTULO IX

### Clasificación profesional

#### Artículo 9-1. *Principio de ordenación*

La estructura profesional regulada en el presente convenio es meramente enunciativa, sin que las empresas vengán obligadas a establecer en su estructura organizativa todas y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

#### Artículo 9-2. *Grupos profesionales*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y que corresponden con los distintos niveles salariales.

Los puestos de trabajo así como las funciones de cada uno de ellos podrán ampliarse o restringirse en atención a las necesidades funcionales de cada empresa.

Los grupos profesionales son:

1. Técnico/a.
2. Administrativo/a.
2. Comercial.
4. De producción y fábrica.
5. Subalterno/a.

Estos grupos son meramente enunciativos y no limitados en función de las necesidades de las empresas.

#### 1. PERSONAL TÉCNICO

Quedan incluidos en este grupo quienes realicen trabajos que exigen una adecuada preparación y reconocida competencia y práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo o de dirección especializada. A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- a) DIRECTOR/A TÉCNICO/A  
Le corresponde la dirección de los servicios técnicos de la empresa.
- b) SUBDIRECTOR/A TÉCNICO/A  
Asume la responsabilidad de la dirección técnica en ausencia del titular ayudando a este en todas sus funciones.
- c) DIRECTOR/A TÉCNICO/A DE SECCIÓN  
En dependencia del Director Técnico le corresponde la dirección técnica de la sección a la que este asignado.
- d) TÉCNICO/A, INGENIERO/A TÉCNICO/A  
Son las personas trabajadoras que por su preparación y competencia le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.
- e) TÉCNICO/A JEFE/A DE LABORATORIO  
Asume la dirección del laboratorio de control de producción y calidad. Conoce todos los procesos productivos de la industria y los controles y análisis necesarios. Es responsable de la ejecución de los controles y análisis del personal a su cargo y del buen estado de conservación y mantenimiento de las maquinas, instalaciones y equipos del laboratorio. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el laboratorio.
- f) OFICIAL/A DE LABORATORIO  
Es la persona trabajadora que tiene amplios conocimientos tanto práctico como teóricos de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores administrativas para el control de los análisis realizados.
- g) AYUDANTE/A DE LABORATORIO  
Ayuda al oficial de laboratorio en la realización de las tareas encomendadas a este, pudiendo suplirlo en caso de ausencia.

## 2. TRABAJADORES/AS ADMINISTRATIVOS/AS

Se comprenden en este grupo a las personas trabajadoras que desempeñen funciones administrativas. Se incluyen las siguientes categorías:

- a) JEFE/A DE 1.<sup>a</sup> DE ADMINISTRACIÓN  
Es el empleado que con conocimiento completo de todos los servicios administrativos asume la jefatura administrativa de la empresa. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en los trabajos de administración.
- b) JEFE/A ADMINISTRATIVO/A DE 2.<sup>a</sup>  
Es el que en dependencia del Jefe de 1.<sup>a</sup> dirige, coordina y controla la actividad de una sección o dependencia asignando y distribuyendo el trabajo en esta. Tendrán esta categoría los jefes de contabilidad.
- c) OFICIAL/A 1.<sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A O TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A  
Es el administrativo/a que con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los trabajos relacionados con el servicio que desempeñan así como cuantos otros requieran suficiente capacidad para su realización. Se incluyen a título enunciativo los siguientes trabajos: Facturación, cálculo de estadísticas, diario y extractos de contabilidad, redacción de correspondencia, diario y extractos de entradas y salidas de materias primas y productos terminados, gestión contable de clientes y proveedores, gestión de personal en cuanto a nóminas y Seguridad Social, gestión de secretaría, movimientos de socios, extractos de capital, etc.

d) OFICIAL/A 2.<sup>a</sup> ADMINISTRATIVO/A

Es la persona trabajadora que ayuda en sus funciones al oficial de primera si lo hubiere, realización de los trabajos enunciados para este.

f) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Son las personas trabajadoras empleadas que con la capacidad necesaria realizan trabajos administrativos sencillos. Se incluyen en esta categoría los auxiliares de caja y los telefonistas.

### 3. PERSONAL COMERCIAL

Se comprenden en este grupo a las personas trabajadoras que desempeñen funciones comerciales. Se incluyen las siguientes categorías:

a) DIRECTOR/A COMERCIAL ENVASADOS

Es el responsable de la dirección comercial de todos los productos/mercados de aceites.

b) JEFE/A DE ÁREA

Es el responsable de la gestión comercial con clientes pertenecientes a un área comercial bien nacional o exterior.

c) COMERCIAL

Es el responsable de la gestión comercial con grandes clientes asignados.

d) VENDEDOR/A

Es el empleado que realiza la actividad de venta bajo instrucciones de sus superiores inmediatos.

### 4. TRABAJADORES/AS DE PRODUCCIÓN Y FÁBRICA

En este grupo están incluidos todas las personas trabajadoras que realicen sus funciones dentro de los distintos departamentos que intervienen en los procesos de producción, almacenamiento y expedición de productos, así como el mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

Se incluyen las siguientes categorías:

a) ENCARGADO/A GENERAL

En dependencia de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente distribuye y vigila el trabajo del personal de los distintos departamentos productivos de la industria, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina y rendimiento de las personas trabajadoras, controles de calidad y cantidad de materias primas y productos terminados, así como el buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de la maquinaria en instalaciones de la empresa.

Confeciona los partes, estadillos e informes correspondientes a los datos de las personas trabajadoras. Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el trabajo.

b) ENCARGADO/A DE SECCIÓN

Es aquel/lla con el debido conocimiento y aptitud es responsable de una sección de operaciones teniendo a sus órdenes al personal correspondiente a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende siendo responsable del rendimiento y control de calidad de los productos y de los trabajos realizados.

Por tanto, entre sus funciones propias se encuentra entre otras las siguientes:

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento, responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos encomendados, vigilar la conservación y rendimiento de las máquinas y herramientas de su sección, confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

Es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de calidad en el trabajo.

Quedan incluidos en esta categoría a título enunciativo entre otros:

- El encargado/a de la Sección de Almazara y/o en su caso Extractora.
- El encargado/a de la Sección de Aderezo.
- El encargado/a de la Sección de Mantenimiento.
- El encargado/a de la Sección de Expedición.
- El encargado/a de la Sección de Envasado en industria de actividad principal de envasado.

c) MAESTRO/A – OFICIAL/A ESPECIALISTA

Persona trabajadora que, a las órdenes de un encargado, conoce y practica todas las operaciones propias de su especialidad con adecuado rendimiento. Tiene a su cargo el personal de inferior categoría. Es capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cargo, así como, las instalaciones salvo la eléctrica.

Deberá saber leer, e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, niveles, contadores, etc.).

Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confie realizando reparaciones normales. En caso necesario dispondrán del título oficial correspondiente.

Quedan incluidos en esta categoría entre otros los:

- Maestros/as de Almazaras.
- Responsables de Secaderos de Orujo.
- Responsable de Calderas de Vapor (Calderista).
- Responsable de Extractora.
- Maestro/as de Aderezo.
- Cocedor/a de Aceitunas de Aderezo.
- Encargados/as de Bodega y Movimientos de Aceites.
- Jefes/as de Taller.

d) OFICIAL/A 1.ª DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Persona trabajadora que a las órdenes de un superior conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio de producción con especialización y adecuado rendimiento. Se encargan de operaciones de los equipos de producción. En cuanto a su adecuado funcionamiento y mantenimiento son capaces de dirigir un turno de trabajo de su actividad.

Quedan incluidos entre otros:

Oficiales/as de 1.ª y jefes/as de turno en patio, almazara, extractora, aderezo, envasado de aceite y mantenimiento.

e) OFICIAL/A 2.ª DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Es el operario que conoce el funcionamiento y puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha, realizara los engrases adecuados así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su actividad.

Quedan incluidos entre otros:

Oficiales/as de 2.ª de patio, almazara, extractora, aderezo, envasado y basculistas.

f) OFICIAL/A 3.ª DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO

Son aquellas personas trabajadoras que habiendo realizado el aprendizaje de su actividad no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con las condiciones exigidas a un oficial de categoría superior.

Se incluyen entre otros:

Oficiales/as de 3.<sup>a</sup> de patio, almazara, extractora y aderezo y envasado.

g) **AYUDANTES ESPECIALISTAS DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO**

Son aquellas personas trabajadoras especializadas que no han alcanzado las condiciones exigidas a un Oficial/a de 3.<sup>a</sup>.

Se incluyen entre otros:

Ayudantes especialistas de patio, almazara, extractora y aderezo y envasado.

h) **AYUDANTES DE PRODUCCIÓN Y/O MANTENIMIENTO – PEONES AYUDANTES DE FABRICACIÓN**

Son aquellas personas trabajadoras que prestan labores de ayuda en las labores de producción, fabricación y mantenimiento.

Se incluyen entre otros:

Peones ayudantes de patio, almazara, extractora y aderezo y envasado. En esta categoría, queda incluido el personal contenido en el grupo “Auxiliares de producción y/o mantenimiento – peones”.

5. **TRABAJADORES/AS SUBALTERNO**

A este grupo pertenecen los siguientes trabajadores/as:

- a) **VIGILANTE:** Es la persona que tiene a su cargo funciones de vigilancia de las distintas dependencias y centros de trabajo de la empresa, así como el control de acceso o salida de las mismas.
- b) **PERSONAL DE LIMPIEZA:** Son los trabajadores/as encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

### Cláusulas adicionales

I. Para el cumplimiento del convenio la comisión paritaria mantendrá cuantas reuniones sean necesarias para subsanar las cuestiones técnicas y legales.

II. Las partes firmantes se comprometen a comenzar la negociación del próximo convenio en el mes de octubre de 2025.



ANEXO I

**Asuntos propios**

Yo, \_\_\_\_\_,  
con DNI \_\_\_\_\_, como trabajador de la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SOLICITA**

Un día de asuntos propios para el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Firma persona interesada

Firma del responsable

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_



## Tablas salariales 2023

SALARIO MES PERSONAL FIJO										
DATOS MEDIOS		CONVENIO I-ENE-23 31-DIC-23								
ESTA TABLA ES SOLO APLICABLE A PERSONAL FIJO QUE TRABAJE TODO EL AÑO										
ANTIGÜEDAD = 0 %										
	BASE	ANTIG.	BENEF.	P. ASIST.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	B. VACAC.	PLUS ACT. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO 1</b>										
DIRECTOR TÉCNICO	2.059,84	0,00	205,98	123,34	89,09	558,70	12,48	237,68	3.287,10	39.445,22
SUBDIR. TÉCNICO	1.853,94	0,00	185,39	123,34	89,09	502,85	12,48	213,91	2.981,00	35.772,02
DTOR. TÉCN. SECCIÓN	1.633,83	0,00	163,38	123,34	89,09	443,15	12,48	188,52	2.653,78	31.845,36
TÉCNICO	1.409,34	0,00	140,93	123,34	89,09	382,26	12,48	162,63	2.320,07	27.840,82
TÉCNICO JEFE LABORAT.	1.409,34	0,00	140,93	123,34	89,09	382,26	12,48	162,63	2.320,07	27.840,82
INGENIERO TÉCNICO	1.271,09	0,00	127,11	123,34	89,09	344,76	12,48	146,67	2.114,54	25.374,47
OFICIAL LABORAT.	925,98	0,00	92,60	123,34	89,09	251,16	12,48	106,96	1.601,60	19.219,23
AYUDANTE LABORAT.	907,37	0,00	90,74	123,34	89,09	246,11	12,48	104,66	1.573,78	18.885,37
<b>GRUPO 2</b>										
JEFE DE 1.ª ADMINISTR.	1.271,09	0,00	127,11	123,34	89,09	344,76	12,48	146,67	2.114,54	25.374,47
JEFE DE 2.ª ADMINISTR.	1.158,83	0,00	115,88	123,34	89,09	314,31	12,48	133,72	1.947,66	23.371,90
OFICIAL 1.ª TÉCN. ADM.	1.077,97	0,00	107,80	123,34	89,09	292,38	12,48	124,36	1.827,40	21.928,84
OFICIAL 2.ª ADMINISTR.	1.005,40	0,00	100,54	123,34	89,09	272,70	12,48	116,01	1.719,55	20.634,62
AUXILIAR ADMINIST.	907,37	0,00	90,74	123,34	89,09	246,11	12,48	104,66	1.573,78	18.885,37
<b>GRUPO 3</b>										
DIRECTOR COMERCIAL	2.059,84	0,00	205,98	123,34	89,09	558,70	12,48	237,68	3.287,10	39.445,22
JEFE DE ÁREA	1.633,83	0,00	163,38	123,34	89,09	443,15	12,48	188,52	2.653,78	31.845,36
COMERCIAL G. CLIENTES	1.409,34	0,00	140,93	123,34	89,09	382,26	12,48	162,63	2.320,07	27.840,82
VENDEDOR	1.005,40	0,00	100,54	123,34	89,09	272,70	12,48	116,01	1.719,55	20.634,62
<b>GRUPO 4</b>										
ENCARGADO GENERAL	1.077,97	0,00	107,80	123,34	89,09	292,38	12,48	124,36	1.827,40	21.928,84
ENCARGADO SECCIÓN	1.005,40	0,00	100,54	123,34	89,09	272,70	12,48	116,01	1.719,55	20.634,62
MAESTRO-OFCIAL ESP.	990,74	0,00	99,07	123,34	89,09	268,72	12,48	114,31	1.697,74	20.372,87
OFICIAL 1.ª PROD.-MANT.	953,45	0,00	95,35	123,34	89,09	258,61	12,48	110,01	1.642,32	19.707,88
OFICIAL 2.ª PROD.-MANT.	925,98	0,00	92,60	123,34	89,09	251,16	12,48	106,85	1.601,50	19.217,97
OFICIAL 3.ª PROD.-MANT.	907,37	0,00	90,74	123,34	89,09	246,11	12,48	104,66	1.573,78	18.885,37
AYUDANTE ESPECIALISTA	881,88	0,00	88,19	123,34	89,09	239,20	12,48	101,74	1.535,92	18.431,01
AYUD. PROD. PEÓN AY. F.	866,19	0,00	86,62	123,34	89,09	234,94	12,48	99,99	1.512,63	18.151,61
<b>GRUPO 5</b>										
VIGILANTE	866,19	0,00	86,62	123,34	89,09	234,94	12,48	104,77	1.517,42	18.209,04
P. LIMPIEZA	850,53	0,00	85,05	123,34	89,09	230,69	12,48	98,12	1.489,29	17.871,51



## Tablas salariales 2023

TABLAS DE SALARIOS DÍA LABORABLE SIN P. P. VACACIONES									
CONVENIO 1-ENE-23 31-DIC-23			ANTIGÜEDAD 0 %						
<b>GRUPO 1</b>									
P. TÉCNICO	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECTOR TÉCN. DE SECCIÓN	TÉCNICO	TÉCNICO JEFE LABORATORIO	INGENIERO TÉCNICO	OFICIAL LABORATORIO	AYUDANTE LABORATORIO	
SALARIO BASE	67,50	60,78	53,55	46,21	46,21	41,66	30,35	29,74	
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
P. P. BENEFICIOS	6,75	6,08	5,36	4,62	4,62	4,16	3,04	2,98	
PP DOMINGOS	12,92	11,63	10,25	8,84	8,84	7,97	5,80	5,68	
P. P. EXTRAS	22,36	20,11	17,73	15,29	15,29	13,79	10,05	9,85	
P. P. FIESTAS	3,48	3,12	2,75	2,38	2,38	2,15	1,56	1,53	
PLUS ASISTENCIA	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	
PLUS TRANSPORTE	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	
BOLSA VACACIONES	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	
PLUS ACT. CONVENIO	7,79	7,01	6,20	5,32	5,32	4,81	3,51	3,43	
	<b>130,10</b>	<b>118,03</b>	<b>105,14</b>	<b>91,96</b>	<b>91,96</b>	<b>83,85</b>	<b>63,60</b>	<b>62,51</b>	
<b>GRUPO 2</b>									
P. ADMINISTRATIVO	JEFE 1.ª ADMINISTRACIÓN	JEFE 2.ª ADMINISTRACIÓN	OFICIAL 1.ª O TÉCN. ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO				
SALARIO BASE	41,66	37,96	35,32	32,96	29,74				
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
P. P. BENEFICIOS	4,16	3,79	3,53	3,29	2,98				
PP DOMINGOS	7,97	7,26	6,76	6,31	5,68				
P. P. EXTRAS	13,79	12,57	11,70	10,91	9,85				
P. P. FIESTAS	2,15	1,95	1,82	1,70	1,53				
PLUS ASISTENCIA	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94				
PLUS TRANSPORTE	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88				
BOLSA VACACIONES	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48				
PLUS ACT. CONVENIO	4,81	4,39	4,07	3,80	3,43				
	<b>83,85</b>	<b>77,23</b>	<b>72,49</b>	<b>68,27</b>	<b>62,51</b>				
<b>GRUPO 3</b>									
P. COMERCIAL	DIRECTOR COMERCIAL	JEFE DE ÁREA	COMERCIAL	VENDEDOR					
SALARIO BASE	67,50	53,55	46,21	32,96					
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00					
P. P. BENEFICIOS	6,75	5,36	4,62	3,29					
PP DOMINGOS	12,92	10,25	8,84	6,31					
P. P. EXTRAS	22,36	17,73	15,29	10,91					
P. P. FIESTAS	3,48	2,75	2,38	1,70					
PLUS ASISTENCIA	4,94	4,94	4,94	4,94					
PLUS TRANSPORTE	3,88	3,88	3,88	3,88					
BOLSA VACACIONES	0,48	0,48	0,48	0,48					
PLUS ACT. CONVENIO	7,76	6,20	5,32	3,80					
	<b>130,08</b>	<b>105,14</b>	<b>91,96</b>	<b>68,27</b>					



<b>GRUPO 4</b>									
<b>P. PRODUCCIÓN Y FABR.</b>	<b>ENCARGADO GENERAL</b>	<b>ENCARGADO DE SECCIÓN</b>	<b>MAESTRO OFIC. ESPEC.</b>	<b>OFICIAL 1.º PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 2.º PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 3.º PROD. MANT.</b>	<b>AYUDANTE ESP.</b>	<b>AYUDANT. PROD. PEÓN AY. FAB.</b>	<b>PINCHE 17</b>
SALARIO BASE	35,22	32,96	32,49	31,25	30,35	29,74	28,93	28,40	21,99
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. P. BENEFICIOS	3,52	3,29	3,25	3,12	3,04	2,98	2,90	2,84	2,20
PP DOMINGOS	6,76	6,31	6,22	5,97	5,80	5,68	5,53	5,43	4,21
P. P. EXTRAS	11,70	10,91	10,76	10,35	10,05	9,85	9,57	9,40	7,27
P. P. FIESTAS	1,82	1,70	1,67	1,60	1,60	1,53	1,48	1,46	1,14
PLUS ASISTENCIA	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94	4,94
PLUS TRANSPORTE	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88	3,88
BOLSA VACACIONES	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48	0,48
PLUS ACT. CONVENIO	4,07	3,80	3,73	3,61	3,52	3,43	3,34	3,29	2,55
	<b>72,38</b>	<b>68,27</b>	<b>67,43</b>	<b>65,21</b>	<b>63,66</b>	<b>62,51</b>	<b>61,04</b>	<b>60,12</b>	<b>48,66</b>
<b>GRUPO 5</b>									
<b>P. SUBALTERNO</b>	<b>VIGILANTE</b>	<b>PERSONAL LIMPIEZA</b>							
SALARIO BASE	28,40	27,89							
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00							
P. P. BENEFICIOS	2,84	2,79							
PP DOMINGOS	5,43	5,34							
P. P. EXTRAS	9,40	9,24							
P. P. FIESTAS	1,46	1,44							
PLUS ASISTENCIA	4,94	4,94							
PLUS TRANSPORTE	3,88	3,88							
BOLSA VACACIONES	0,48	0,48							
PLUS ACT. CONVENIO	3,43	3,22							
	<b>60,26</b>	<b>59,20</b>							

## ANEXO NÚMERO 3

**Tablas salariales 2023****Calendario laboral**

<b>CALENDARIO 2023</b>	
DÍAS AÑO	365
- DOMINGOS	52
- SÁBADOS	52
- FIESTAS	14
<b>= DÍAS LABORABLES</b>	<b>247</b>
- DÍAS LABOR. VACACIONES	22
<b>DÍAS DE TRABAJO</b>	<b>225</b>
HORAS LABORABLES AÑO	1.800
PLUS ASISTENCIA DÍA	4,94 €
PLUS TRANSPORTE DÍA	3,88 €
BOLSA VACACIONES DÍA	0,48 €
PLUS TOXICIDAD DÍA	10 % SALARIO BASE
PRENDAS TRABAJO AÑO	268,20 €
PREMIO NUPCIALIDAD	241,03 €
PLUS DE DISTANCIA	0,30 €/km

<b>DIETAS (€)</b>	<b>OBREROS Y SUBALTERNOS</b>	<b>EMPLEADOS Y TÉCNICOS NO TITULADOS</b>	<b>TÉCNICOS TITULADOS</b>
SIN PERNOCTAR	19,23	22,31	33,54
PERNOCTANDO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL	28,69	45,15	51,92



## Tablas salariales 2024

SALARIO MES PERSONAL FIJO										
DATOS MEDIOS		CONVENIO 1-ENE-24 31-DIC-24								
ESTA TABLA ES SOLO APLICABLE A PERSONAL FIJO QUE TRABAJE TODO EL AÑO										
ANTIGÜEDAD = 0 %										
	BASE	ANTIG.	BENEF.	P. ASIST.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	B. VACAC.	PLUS ACT. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO 1</b>										
DIRECTOR TÉCNICO	2.121,63	0,00	212,16	127,04	91,76	575,46	12,85	244,81	3.385,71	40.628,57
SUBDIR. TÉCNICO	1.909,56	0,00	190,96	127,04	91,76	517,94	12,85	220,33	3.070,43	36.845,18
DTOR. TÉCN. SECCIÓN	1.682,84	0,00	168,28	127,04	91,76	456,44	12,85	194,18	2.733,39	32.800,72
TÉCNICO	1.451,62	0,00	145,16	127,04	91,76	393,73	12,85	167,51	2.389,67	28.676,04
TÉCNICO JEFE LABORAT.	1.451,62	0,00	145,16	127,04	91,76	393,73	12,85	167,51	2.389,67	28.676,04
INGENIERO TÉCNICO	1.309,23	0,00	130,92	127,04	91,76	355,11	12,85	151,07	2.177,98	26.135,70
OFICIAL LABORAT.	953,76	0,00	95,38	127,04	91,76	258,69	12,85	110,17	1.649,65	19.795,81
AYUDANTE LABORAT.	934,59	0,00	93,46	127,04	91,76	253,49	12,85	107,80	1.620,99	19.451,93
<b>GRUPO 2</b>										
JEFE DE 1.ª ADMINISTR.	1.309,23	0,00	130,92	127,04	91,76	355,11	12,85	151,07	2.177,98	26.135,70
JEFE DE 2.ª ADMINISTR.	1.193,60	0,00	119,36	127,04	91,76	323,74	12,85	137,74	2.006,09	24.073,06
OFICIAL 1.ª TÉCN. ADM.	1.110,31	0,00	111,03	127,04	91,76	301,15	12,85	128,09	1.882,23	22.586,71
OFICIAL 2.ª ADMINISTR.	1.035,57	0,00	103,56	127,04	91,76	280,88	12,85	119,49	1.771,14	21.253,66
AUXILIAR ADMINIST.	934,59	0,00	93,46	127,04	91,76	253,49	12,85	107,80	1.620,99	19.451,93
<b>GRUPO 3</b>										
DIRECTOR COMERCIAL	2.121,63	0,00	212,16	127,04	91,76	575,46	12,85	244,81	3.385,71	40.628,57
JEFE DE ÁREA	1.682,84	0,00	168,28	127,04	91,76	456,44	12,85	194,18	2.733,39	32.800,72
COMERCIAL G. CLIENTES	1.451,62	0,00	145,16	127,04	91,76	393,73	12,85	167,51	2.389,67	28.676,04
VENDEDOR	1.035,57	0,00	103,56	127,04	91,76	280,88	12,85	119,49	1.771,14	21.253,66
<b>GRUPO 4</b>										
ENCARGADO GENERAL	1.110,31	0,00	111,03	127,04	91,76	301,15	12,85	128,09	1.882,23	22.586,71
ENCARGADO SECCIÓN	1.035,57	0,00	103,56	127,04	91,76	280,88	12,85	119,49	1.771,14	21.253,66
MAESTRO-OFCIAL ESP.	1.020,46	0,00	102,05	127,04	91,76	276,78	12,85	117,74	1.748,67	20.984,06
OFICIAL 1.ª PROD.-MANT.	982,06	0,00	98,21	127,04	91,76	266,37	12,85	113,31	1.691,59	20.299,12
OFICIAL 2.ª PROD.-MANT.	953,76	0,00	95,38	127,04	91,76	258,69	12,85	110,06	1.649,54	19.794,51
OFICIAL 3.ª PROD.-MANT.	934,59	0,00	93,46	127,04	91,76	253,49	12,85	107,80	1.620,99	19.451,93
AYUDANTE ESPECIALISTA	908,34	0,00	90,83	127,04	91,76	246,37	12,85	104,80	1.581,99	18.983,94
AYUD. PROD.-PEÓN AY. F.	892,17	0,00	89,22	127,04	91,76	241,99	12,85	102,98	1.558,01	18.696,16
<b>GRUPO 5</b>										
VIGILANTE	892,17	0,00	89,22	127,04	91,76	241,99	12,85	107,91	1.562,94	18.755,31
P. LIMPIEZA	876,04	0,00	87,60	127,04	91,76	237,61	12,85	101,06	1.533,97	18.407,65



## Tablas salariales 2024

TABLAS DE SALARIOS DÍA LABORABLE SIN P. P. VACACIONES									
CONVENIO 1-ENE-24 31-DIC-24			ANTIGÜEDAD 0 %						
GRUPO 1									
P. TÉCNICO	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECTOR TÉCN. DE SECCIÓN	TÉCNICO	TÉCNICO JEFE LABORATORIO	INGENIERO TÉCNICO	OFICIAL LABORATORIO	AYUDANTE LABORATORIO	
SALARIO BASE	69,53	62,60	55,16	47,59	47,59	42,91	31,26	30,64	
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
P. P. BENEFICIOS	6,95	6,26	5,52	4,76	4,76	4,29	3,13	3,07	
PP DOMINGOS	13,31	11,98	10,56	9,11	9,11	8,21	5,98	5,85	
P. P. EXTRAS	23,03	20,72	18,26	15,75	15,75	14,21	10,35	10,14	
P. P. FIESTAS	3,59	3,22	2,83	2,45	2,45	2,22	1,60	1,58	
PLUS ASISTENCIA	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	
PLUS TRANSPORTE	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	
BOLSA VACACIONES	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	
PLUS ACT. CONVENIO	8,02	7,22	6,38	5,48	5,48	4,95	3,61	3,54	
	<b>134,00</b>	<b>121,57</b>	<b>108,30</b>	<b>94,72</b>	<b>94,72</b>	<b>86,36</b>	<b>65,51</b>	<b>64,39</b>	
GRUPO 2									
P. ADMINISTRATIVO	JEFE 1.ª ADMINISTRACIÓN	JEFE 2.ª ADMINISTRACIÓN	OFICIAL 1.ª O TÉCN. ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO				
SALARIO BASE	42,91	39,10	36,38	33,95	30,64				
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
P. P. BENEFICIOS	4,29	3,91	3,64	3,39	3,07				
PP DOMINGOS	8,21	7,48	6,96	6,49	5,85				
P. P. EXTRAS	14,21	12,95	12,05	11,24	10,14				
P. P. FIESTAS	2,22	2,01	1,87	1,75	1,58				
PLUS ASISTENCIA	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09				
PLUS TRANSPORTE	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99				
BOLSA VACACIONES	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49				
PLUS ACT. CONVENIO	4,95	4,52	4,19	3,92	3,54				
	<b>86,36</b>	<b>79,55</b>	<b>74,67</b>	<b>70,32</b>	<b>64,39</b>				
GRUPO 3									
P. COMERCIAL	DIRECTOR COMERCIAL	JEFE DE ÁREA	COMERCIAL	VENDEDOR					
SALARIO BASE	69,53	55,16	47,59	33,95					
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00					
P. P. BENEFICIOS	6,95	5,52	4,76	3,39					
PP DOMINGOS	13,31	10,56	9,11	6,49					
P. P. EXTRAS	23,03	18,26	15,75	11,24					
P. P. FIESTAS	3,59	2,83	2,45	1,75					
PLUS ASISTENCIA	5,09	5,09	5,09	5,09					
PLUS TRANSPORTE	3,99	3,99	3,99	3,99					
BOLSA VACACIONES	0,49	0,49	0,49	0,49					
PLUS ACT. CONVENIO	8,00	6,38	5,48	3,92					
	<b>133,98</b>	<b>108,30</b>	<b>94,72</b>	<b>70,32</b>					



<b>GRUPO 4</b>									
<b>P. PRODUCCIÓN Y FABR.</b>	<b>ENCARGADO GENERAL</b>	<b>ENCARGADO DE SECCIÓN</b>	<b>MAESTRO OFIC. ESPEC.</b>	<b>OFICIAL 1.ª PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 2.ª PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 3.ª PROD. MANT.</b>	<b>AYUDANTE ESP.</b>	<b>AYUDANT. PROD. PEÓN AY. FAB.</b>	<b>PINCHE 17</b>
SALARIO BASE	36,28	33,95	33,47	32,19	31,26	30,64	29,80	29,26	22,65
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. P. BENEFICIOS	3,62	3,39	3,35	3,22	3,13	3,07	2,98	2,92	2,27
PP DOMINGOS	6,96	6,49	6,41	6,15	5,98	5,85	5,69	5,59	4,34
P. P. EXTRAS	12,05	11,24	11,08	10,66	10,35	10,14	9,86	9,69	7,49
P. P. FIESTAS	1,87	1,75	1,73	1,65	1,65	1,58	1,53	1,50	1,17
PLUS ASISTENCIA	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09	5,09
PLUS TRANSPORTE	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99
BOLSA VACACIONES	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49
PLUS ACT. CONVENIO	4,19	3,92	3,84	3,72	3,62	3,54	3,44	3,39	2,62
	<b>74,56</b>	<b>70,32</b>	<b>69,45</b>	<b>67,16</b>	<b>65,57</b>	<b>64,39</b>	<b>62,87</b>	<b>61,92</b>	<b>50,12</b>
<b>GRUPO 5</b>									
<b>P. SUBALTERNO</b>	<b>VIGILANTE</b>	<b>PERSONAL LIMPIEZA</b>							
SALARIO BASE	29,26	28,73							
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00							
P. P. BENEFICIOS	2,92	2,87							
PP DOMINGOS	5,59	5,50							
P. P. EXTRAS	9,69	9,51							
P. P. FIESTAS	1,50	1,48							
PLUS ASISTENCIA	5,09	5,09							
PLUS TRANSPORTE	3,99	3,99							
BOLSA VACACIONES	0,49	0,49							
PLUS ACT. CONVENIO	3,54	3,31							
	<b>62,07</b>	<b>60,98</b>							



## ANEXO NÚMERO 3

**Tablas salariales 2024****Calendario laboral**

CALENDARIO 2024	
DÍAS AÑO	366
- DOMINGOS	52
- SÁBADOS	52
- FIESTAS	14
<b>= DÍAS LABORABLES</b>	<b>248</b>
- DÍAS LABOR. VACACIONES	22
<b>DÍAS DE TRABAJO</b>	<b>226</b>
HORAS LABORABLES AÑO	1.808
PLUS ASISTENCIA DÍA	5,09 €
PLUS TRANSPORTE DÍA	3,99 €
BOLSA VACACIONES DÍA	0,49 €
PLUS TOXICIDAD DÍA	10 % SALARIO BASE
PRENDAS TRABAJO AÑO	276,25 €
PREMIO NUPCIALIDAD	248,26 €
PLUS DE DISTANCIA	0,31 €/km

DIETAS (€)	OBREROS Y SUBALTERNOS	EMPLEADOS Y TÉCNICOS NO TITULADOS	TÉCNICOS TITULADOS
SIN PERNOCTAR	19,80	22,98	34,54
PERNOCTANDO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL	29,55	46,51	53,48



## Tablas salariales 2025

SALARIO MES PERSONAL FIJO										
DATOS MEDIOS		CONVENIO 1-ENE-25 31-DIC-25								
ESTA TABLA ES SOLO APLICABLE A PERSONAL FIJO QUE TRABAJE TODO EL AÑO										
ANTIGÜEDAD = 0 %										
	BASE	ANTIG.	BENEF.	P. ASIST.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	B. VACAC.	PLUS ACT. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO 1</b>										
DIRECTOR TÉCNICO	2.195,89	0,00	219,59	131,49	94,97	595,60	13,30	253,38	3.504,21	42.050,57
SUBDIR. TÉCNICO	1.976,40	0,00	197,64	131,49	94,97	536,06	13,30	228,04	3.177,90	38.134,76
DTOR. TÉCN. SECCIÓN	1.741,74	0,00	174,17	131,49	94,97	472,42	13,30	200,97	2.829,06	33.948,75
TÉCNICO	1.502,43	0,00	150,24	131,49	94,97	407,51	13,30	173,37	2.473,31	29.679,70
TÉCNICO JEFE LABORAT.	1.502,43	0,00	150,24	131,49	94,97	407,51	13,30	173,37	2.473,31	29.679,70
INGENIERO TÉCNICO	1.355,05	0,00	135,50	131,49	94,97	367,53	13,30	156,36	2.254,20	27.050,45
OFICIAL LABORAT.	987,15	0,00	98,71	131,49	94,97	267,75	13,30	114,02	1.707,39	20.488,66
AYUDANTE LABORAT.	967,30	0,00	96,73	131,49	94,97	262,36	13,30	111,58	1.677,73	20.132,75
<b>GRUPO 2</b>										
JEFE DE 1.ª ADMINISTR.	1.355,05	0,00	135,50	131,49	94,97	367,53	13,30	156,36	2.254,20	27.050,45
JEFE DE 2.ª ADMINISTR.	1.235,37	0,00	123,54	131,49	94,97	335,07	13,30	142,56	2.076,30	24.915,61
OFICIAL 1.ª TECN. ADM.	1.149,17	0,00	114,92	131,49	94,97	311,69	13,30	132,57	1.948,10	23.377,24
OFICIAL 2.ª ADMINISTR.	1.071,81	0,00	107,18	131,49	94,97	290,71	13,30	123,67	1.833,13	21.997,54
AUXILIAR ADMINIST.	967,30	0,00	96,73	131,49	94,97	262,36	13,30	111,58	1.677,73	20.132,75
<b>GRUPO 3</b>										
DIRECTOR COMERCIAL	2.195,89	0,00	219,59	131,49	94,97	595,60	13,30	253,38	3.504,21	42.050,57
JEFE DE ÁREA	1.741,74	0,00	174,17	131,49	94,97	472,42	13,30	200,97	2.829,06	33.948,75
COMERCIAL G. CLIENTES	1.502,43	0,00	150,24	131,49	94,97	407,51	13,30	173,37	2.473,31	29.679,70
VENDEDOR	1.071,81	0,00	107,18	131,49	94,97	290,71	13,30	123,67	1.833,13	21.997,54
<b>GRUPO 4</b>										
ENCARGADO GENERAL	1.149,17	0,00	114,92	131,49	94,97	311,69	13,30	132,57	1.948,10	23.377,24
ENCARGADO SECCIÓN	1.071,81	0,00	107,18	131,49	94,97	290,71	13,30	123,67	1.833,13	21.997,54
MAESTRO-OFCIAL ESP.	1.056,17	0,00	105,62	131,49	94,97	286,47	13,30	121,86	1.809,87	21.718,50
OFICIAL 1.ª PROD.-MANT.	1.016,43	0,00	101,64	131,49	94,97	275,69	13,30	117,28	1.750,80	21.009,59
OFICIAL 2.ª PROD.-MANT.	987,15	0,00	98,71	131,49	94,97	267,75	13,30	113,91	1.707,28	20.487,32
OFICIAL 3.ª PROD.-MANT.	967,30	0,00	96,73	131,49	94,97	262,36	13,30	111,58	1.677,73	20.132,75
AYUDANTE ESPECIALISTA	940,13	0,00	94,01	131,49	94,97	255,00	13,30	108,46	1.637,36	19.648,37
AYUD. PROD.-PEÓN AY. F.	923,40	0,00	92,34	131,49	94,97	250,46	13,30	106,59	1.612,54	19.350,52
<b>GRUPO 5</b>										
VIGILANTE	923,40	0,00	92,34	131,49	94,97	250,46	13,30	111,69	1.617,65	19.411,74
P. LIMPIEZA	906,70	0,00	90,67	131,49	94,97	245,93	13,30	104,60	1.587,66	19.051,92



## Tablas salariales 2025

TABLAS DE SALARIOS DÍA LABORABLE SIN P. P. VACACIONES									
CONVENIO 1-ENE-25 31-DIC-25			ANTIGÜEDAD 0 %						
<b>GRUPO 1</b>									
P. TÉCNICO	DIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECTOR TÉCN. DE SECCIÓN	TÉCNICO	TÉCNICO JEFE LABORATORIO	INGENIERO TÉCNICO	OFICIAL LABORATORIO	AYUDANTE LABORATORIO	
SALARIO BASE	71,96	64,79	57,09	49,26	49,26	44,41	32,36	31,71	
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
P. P. BENEFICIOS	7,19	6,48	5,71	4,92	4,92	4,44	3,24	3,18	
PP DOMINGOS	13,77	12,40	10,93	9,43	9,43	8,49	6,19	6,06	
P. P. EXTRAS	23,84	21,44	18,90	16,30	16,30	14,71	10,71	10,50	
P. P. FIESTAS	3,71	3,33	2,93	2,54	2,54	2,30	1,66	1,63	
PLUS ASISTENCIA	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	
PLUS TRANSPORTE	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	
BOLSA VACACIONES	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	
PLUS ACT. CONVENIO	8,30	7,47	6,61	5,68	5,68	5,13	3,74	3,66	
	<b>138,69</b>	<b>125,82</b>	<b>112,09</b>	<b>98,03</b>	<b>98,03</b>	<b>89,38</b>	<b>67,80</b>	<b>66,64</b>	
<b>GRUPO 2</b>									
P. ADMINISTRATIVO	JEFE 1.ª ADMINISTRACIÓN	JEFE 2.ª ADMINISTRACIÓN	OFICIAL 1.ª O TÉCN. ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO				
SALARIO BASE	44,41	40,47	37,65	35,14	31,71				
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
P. P. BENEFICIOS	4,44	4,04	3,76	3,51	3,18				
PP DOMINGOS	8,49	7,74	7,21	6,72	6,06				
P. P. EXTRAS	14,71	13,40	12,47	11,63	10,50				
P. P. FIESTAS	2,30	2,08	1,94	1,81	1,63				
PLUS ASISTENCIA	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27				
PLUS TRANSPORTE	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13				
BOLSA VACACIONES	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51				
PLUS ACT. CONVENIO	5,13	4,68	4,34	4,06	3,66				
	<b>89,38</b>	<b>82,33</b>	<b>77,28</b>	<b>72,78</b>	<b>66,64</b>				
<b>GRUPO 3</b>									
P. COMERCIAL	DIRECTOR COMERCIAL	JEFE DE ÁREA	COMERCIAL	VENDEDOR					
SALARIO BASE	71,96	57,09	49,26	35,14					
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00					
P. P. BENEFICIOS	7,19	5,71	4,92	3,51					
PP DOMINGOS	13,77	10,93	9,43	6,72					
P. P. EXTRAS	23,84	18,90	16,30	11,63					
P. P. FIESTAS	3,71	2,93	2,54	1,81					
PLUS ASISTENCIA	5,27	5,27	5,27	5,27					
PLUS TRANSPORTE	4,13	4,13	4,13	4,13					
BOLSA VACACIONES	0,51	0,51	0,51	0,51					
PLUS ACT. CONVENIO	8,28	6,61	5,68	4,06					
	<b>138,67</b>	<b>112,09</b>	<b>98,03</b>	<b>72,78</b>					



<b>GRUPO 4</b>									
<b>P. PRODUCCIÓN Y FABR.</b>	<b>ENCARGADO GENERAL</b>	<b>ENCARGADO DE SECCIÓN</b>	<b>MAESTRO OFIC. ESPEC.</b>	<b>OFICIAL 1.ª PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 2.ª PROD. MANT.</b>	<b>OFICIAL 3.ª PROD. MANT.</b>	<b>AYUDANTE ESP.</b>	<b>AYUDANT. PROD. PEÓN AY. FAB</b>	<b>PINCHE 17</b>
SALARIO BASE	37,55	35,14	34,64	33,31	32,36	31,71	30,84	30,28	23,44
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P. P. BENEFICIOS	3,75	3,51	3,47	3,33	3,24	3,18	3,09	3,02	2,35
PP DOMINGOS	7,21	6,72	6,63	6,36	6,19	6,06	5,89	5,79	4,49
P. P. EXTRAS	12,47	11,63	11,47	11,03	10,71	10,50	10,20	10,03	7,75
P. P. FIESTAS	1,94	1,81	1,79	1,71	1,71	1,63	1,58	1,56	1,21
PLUS ASISTENCIA	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27
PLUS TRANSPORTE	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13
BOLSA VACACIONES	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51
PLUS ACT. CONVENIO	4,34	4,06	3,98	3,85	3,75	3,66	3,56	3,51	2,72
	<b>77,16</b>	<b>72,78</b>	<b>71,88</b>	<b>69,51</b>	<b>67,87</b>	<b>66,64</b>	<b>65,07</b>	<b>64,09</b>	<b>51,87</b>
<b>GRUPO 5</b>									
<b>P. SUBALTERNO</b>	<b>VIGILANTE</b>	<b>PERSONAL LIMPIEZA</b>							
SALARIO BASE	30,28	29,73							
COMPL. ANTIGÜEDAD	0,00	0,00							
P.P. BENEFICIOS	3,02	2,97							
PP DOMINGOS	5,79	5,69							
P.P. EXTRAS	10,03	9,85							
P.P. FIESTAS	1,56	1,53							
PLUS ASISTENCIA	5,27	5,27							
PLUS TRANSPORTE	4,13	4,13							
BOLSA VACACIONES	0,51	0,51							
PLUS ACT. CONVENIO	3,66	3,43							
	<b>64,24</b>	<b>63,11</b>							

## ANEXO NÚMERO 3

**Tablas salariales 2025****Calendario laboral**

<b>CALENDARIO 2025</b>	
DÍAS AÑO	365
- DOMINGOS	52
- SÁBADOS	52
- FIESTAS	14
<b>= DÍAS LABORABLES</b>	<b>247</b>
- DÍAS LABOR. VACACIONES	22
<b>DÍAS DE TRABAJO</b>	<b>225</b>
HORAS LABORABLES AÑO	1.800
PLUS ASISTENCIA DÍA	5,27 €
PLUS TRANSPORTE DÍA	4,13 €
BOLSA VACACIONES DÍA	0,51 €
PLUS TOXICIDAD DÍA	10 % SALARIO BASE
PRENDAS TRABAJO AÑO	285,92 €
PREMIO NUPCIALIDAD	256,95 €
PLUS DE DISTANCIA	0,32 €/km

<b>DIETAS (€)</b>	<b>OBREROS Y SUBALTERNOS</b>	<b>EMPLEADOS Y TÉCNICOS NO TITULADOS</b>	<b>TÉCNICOS TITULADOS</b>
SIN PERNOCTAR	20,50	23,79	35,75
PERNOCTANDO FUERA DE LA RESIDENCIA HABITUAL	30,59	48,14	55,35

4226/2023