

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2026/2143 *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: 23/01/0055/2026

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, que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 09/04/2026, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 07/04/2026, habiendo sido subsanado en los términos requeridos mediante Comunicación de fecha 16/04/2026, esta Delegación Territorial, 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; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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, Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), *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, 06 de mayo de 2026. La Delegada Territorial. Ana Belén Mata Soria.

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 19.- Plus de profesionalidad.
- Artículo 20.- Plus de convenio.
- Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 22.- Participación en beneficios.
- Artículo 23.- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Artículo 24.- Plus de nocturnidad.
- Artículo 25.- Plus de asistencia.
- Artículo 26.- Plus de turnicidad o intermitencia.
- Artículo 27.- Trabajo en festivos.
- Artículo 28.- Plus de distancia.
- Artículo 29.- Plus de transporte.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

- Artículo 30.- Prestaciones complementarias por Incapacidad temporal.
- Artículo 31.- Premio de nupcialidad.
- Artículo 32.- Premio de vinculación.
- Artículo 33.- Plus de ayuda a familiares con discapacidad a cargo
- Artículo 34.- Seguro colectivo.

Capítulo VII. Licencias y permisos.

- Artículo 35.- Licencias y permisos.

Capítulo VIII. Productividad.

- Artículo 36.- Productividad.

Capítulo IX. Seguridad e higiene.

- Artículo 37.- Ropa de trabajo.
- Artículo 38.- Aseo personal.

Artículo 39.- Reconocimiento médico.

Artículo 40.- Comité de Seguridad e Higiene y Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

Capítulo X. Empleo.

Artículo 41.- Empleo.

Artículo 42.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 43.- Indemnización por cese.

Artículo 44.- Política de Igualdad.

Capítulo XI. Formación profesional.

Artículo 45.- Formación Profesional.

Capítulo XII. Cuestiones sindicales.

Artículo 46.- Garantías sindicales.

Artículo 47.- Acumulación de horas.

Artículo 48.- Descuento en nómina de la cuota sindical.

Artículo 49.- Secciones Sindicales.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Capítulo XIV. Disposiciones.

Disposición Final Primera.- Estabilidad salarial.

Disposición Final Segunda.- Comisión Paritaria.

Disposición Final Tercera.- Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del régimen salarial y complementos.

Disposición Final Cuarta. Cláusula movilidad sostenible y segura al trabajo.

Disposición Final Quinta. Cláusula Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Disposición Final Sexta. Aclaraciones al Anexo I y II (Tabla salarial)

Disposición Transitoria Primera.

Disposición Transitoria Segunda.

Disposición Transitoria Tercera.

Disposición Transitoria Cuarta.

Anexo I. Tablas salariales (1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025)

Anexo II. Tablas salariales (1 octubre 2025 a 30 septiembre 2026)

Anexo III.

- Plus de Profesionalidad (1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025). Trabajadores/as fijos y trabajadores/as fijos discontinuos.

- Plus de Profesionalidad (1 octubre 2025 a 30 septiembre 2026). Trabajadores/as fijos y trabajadores/as fijos discontinuos.

Anexo IV. Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Anexo V. Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

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 1 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2029, 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.

Sobre los contratos eventuales y por circunstancias de la producción se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Trabajadores/as Fijos/as 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 representante de los trabajadores (en las empresas que los hubiere) o en su defecto, por las personas trabajadoras directamente, 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.

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
 - 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*
- 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
- 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.

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.

Contramaestre: 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:*

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, cubicaciones 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 o 2-metiloxolano 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.

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 si 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 1.784 horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, distribuyéndose la misma de forma progresiva en la siguiente forma:

Periodo 01 octubre 2024 a 30 septiembre 2025: 1.784 horas efectivas.
Periodo 01 octubre 2025 a 30 septiembre 2026: 1.776 horas efectivas.
Periodo 01 octubre 2026 a 30 septiembre 2027: 1.776 horas efectivas.
Periodo 01 octubre 2027 a 30 septiembre 2028: 1.776 horas efectivas.
Periodo 01 octubre 2028 a 30 septiembre 2029: 1.768 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.

En el supuesto de que, por disposición de rango legal o reglamentario de carácter general se apruebe una reducción de la jornada laboral ordinaria aplicable al conjunto de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de 60 días naturales desde la entrada en vigor de dicha norma, con el fin de adaptar las jornadas.

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:

- 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 ad personam
- Plus de profesionalidad
- Plus de convenio
- Pagas extras
- Plus de asistencia
- Plus de transporte
- 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 2024 a 30 de septiembre de 2025 se establece en el Anexo I la tabla de salarios de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 4% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2023 al 30 de septiembre del 2024.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2025 a 30 de septiembre de 2026 se establece en el Anexo II la tabla de salarios de las diferentes especialidades profesionales. Dichas retribuciones son el resultado de incrementar el 3% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre del 2025.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2026 a 30 de septiembre de 2027 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 3% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2025 al 30 de septiembre del 2026.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2027 a 30 de septiembre de 2028 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 3% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2026 al 30 de septiembre del 2027.

Para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2028 a 30 de septiembre de 2029 se establece que las retribuciones de las diferentes especialidades profesionales serán el resultado de incrementar el 2% sobre la Tabla Salarial correspondiente al Convenio Colectivo del Sector del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2027 al 30 de septiembre del 2028.

Si el IPC para cada uno de los años indicados fuese superior a los porcentajes de incremento salarial referenciados, estos se adecuarán de conformidad con el porcentaje correspondiente al IPC. El IPC debe ser referenciado a septiembre de cada ejercicio.

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 de 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 (según importe recogido en las tablas salariales anexas).

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 persona trabajadora tuviese reconocida como complemento ad personam y consolidada a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 19.- Plus de profesionalidad.

Las partes negociadoras han detectado que las personas trabajadoras que han prestado un mayor tiempo de servicio en sus respectivas empresas realizan sus labores con una mayor pericia, eficacia y eficiencia. Esta mayor pericia de las personas trabajadoras que han prestado mayor tiempo de servicio, genera una mayor productividad en las empresas. Las partes negociadoras han acordado que las empresas compartan los beneficios que sin duda genera esta mayor productividad con los propios trabajadores que desempeñan sus labores con mayor pericia, eficacia y eficiencia. A fin de recompensar esta mayor productividad derivada de la mayor pericia, eficacia y eficiencia, se abonará el plus de profesionalidad.

A fin de objetivar el devengo del plus de profesionalidad, este concepto salarial se devengará por las personas trabajadoras que desde la fecha de publicación del presente convenio y que, hasta el 30 de septiembre de 2029, hayan desarrollado un tiempo de prestación de servicios y hayan cumplido con los requisitos establecidos en los anexos, sin hacerlo extensible a periodos distintos.

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

Las personas trabajadoras fijas 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 con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

Las personas trabajadoras fijas que desde el 1 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2027 hayan prestado 10 años o más de servicio en la empresa empleadora, y cumplir con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos.

Las personas trabajadoras fijas que desde el 1 de octubre de 2027 hayan prestado 13 años o más de servicio en la empresa empleadora, y cumplir con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas 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 con los requisitos establecido en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que desde el 1 de octubre de 2024 hayan prestado 4 años o más de servicio efectivo en la empresa empleadora, y cumplir con los requisitos establecido en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos.

Para las personas trabajadoras fijas 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 periodo de 3 meses.

Las cuantías a devengar figuran en el 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.

Independientemente de lo indicado, ninguna persona trabajadora fija ordinaria o fija discontinua afectado por este convenio alcanzará el nivel 1 y la referencia al mismo desaparecerá de las tablas a partir del 1/10/2027 (adecuación de las tablas) por haber alcanzado todos los que lo vienen percibiendo el nivel 2.

Artículo 20.- Plus de convenio

1. *Establecimiento y Naturaleza:* Se establece un complemento salarial denominado "Plus de Convenio". Dicho plus tiene naturaleza salarial y se devengará por todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. *Cuantía:* El importe de este plus se fija en un uno coma cinco por ciento (1,5%) exclusivamente del salario base establecido para cada categoría o grupo profesional en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

3. *Devengo y cálculo:* El plus se devengará por día natural, incluyendo domingos y festivos, calculado sobre una base de trescientos sesenta y cinco (365) días al año. Para su cálculo mensual, se dividirá el importe anual del 1,5% del salario base entre 365 días, y el resultado se multiplicará por los días correspondientes a cada mes.

4. *Abono:* El importe resultante se abonará mensualmente en la nómina de la persona trabajadora, bajo el concepto específico de "Plus de Convenio", junto con el salario base y demás complementos salariales.

5. *Compensación y absorción:* Este plus salarial no será compensable ni absorbible por cualesquiera otros complementos salariales o mejoras retributivas que las empresas pudieran tener establecidos o establezcan en el futuro.

6. Además, a los trabajadores y trabajadoras que perciban el complemento ad personam, se les abonará el 5% de dicha cuantía cada año de la vigencia del presente convenio.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Todas 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 22.-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 23.- 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 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 saturen 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 o tricloretileno 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 denunciada, 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 24.-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 siguientes:

- 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 compatible con el abono del plus de turnicidad.

La percepción del plus de nocturnidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es compatible con el abono del plus de turnicidad reflejado en el artículo 26 del convenio, y sólo será abonado los días que la persona trabajadora realice su jornada nocturna.

Artículo 25.- Plus de asistencia.

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio y en concepto de plus de asistencia la cantidad recogida en las tablas salariales anexas, por día efectivo de trabajo.

Artículo 26.-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 para todas las especialidades profesionales, que se percibirá todos los días efectivamente trabajados según la cuantía recogida en las tablas salariales anexas.

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 27.-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 28.-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 0,26 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 29.-Plus de Transporte

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán en concepto de plus de transporte el importe recogido en las tablas salariales anexas, por día efectivo de trabajo.

Capítulo VI
Condiciones sociales

Artículo 30.- 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 periodo 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 31.- 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.

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 32.- 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 33. Plus de ayuda a familiares con discapacidad a cargo

1. Objeto:

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que tengan a su cargo y convivan con hijos/as o cónyuge con una discapacidad

reconocida, tendrán derecho a percibir un plus económico bruto mensual, de 40,00 euros por cada hijo/a o cónyuge, con el objetivo de contribuir a los gastos adicionales derivados de esta situación y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Personas Beneficiarias y Requisitos: Serán beneficiarios de este plus los trabajadores y trabajadoras que acrediten, ante la empresa, los siguientes requisitos:

- Tener a su cargo hijo/a o cónyuge.
- Que la persona con discapacidad tenga reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 49%, lo cual se acreditará mediante el certificado oficial emitido por el organismo público competente (IMSERSO u órgano autonómico correspondiente).
- Que el familiar con discapacidad no perciba rentas anuales, de cualquier naturaleza, superior a 8.000 euros anuales.
- Que el trabajador o trabajadora solicitante no perciba, por el mismo concepto, otra ayuda o plus de igual o similar naturaleza.

3. Acreditación y Procedimiento: El personal que cumpla los requisitos deberá presentar a la empresa, en el Departamento de Recursos Humanos u órgano de administración o dirección, la documentación acreditativa (copia del libro de familia, certificado oficial de discapacidad, declaración jurada de ingresos del familiar a cargo o cualquier otro documento que se requiera). La empresa verificará la documentación y comenzará a abonar el plus a partir del mes siguiente a la presentación completa de la misma.

4. Revisión y Extinción del Derecho: La empresa podrá requerir, periódicamente, la actualización de la documentación que justifique el mantenimiento de las condiciones que dan derecho al percibo del plus. El derecho al cobro del plus se extinguirá en el momento en que dejen de concurrir los requisitos establecidos en esta cláusula (pérdida de la condición de familiar a cargo, superación del límite de rentas, modificación del grado de discapacidad por debajo del mínimo exigido, etc.). La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar a la empresa, de forma fehaciente, cualquier cambio de su situación en el plazo de un mes desde que se produzca dicho cambio.

Artículo 34.- 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:

- Incapacidad permanente total: 23.000 €
- Incapacidad permanente absoluta: 27.000 €
- Gran invalidez: 42.000 €

Igualmente, la empresa abonará a sus herederos legales la cantidad de 42.000 € 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 35.- 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 por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por 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) 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 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.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

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

g) 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.

h) 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.

i) 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).

j) Todo lo indicado en el art. 37 del E.T., relacionado con las licencias y permisos de la persona trabajadora, que no esté reflejado en el presente artículo, y con prevalencia de este.

Capítulo VIII
Productividad

Artículo 36.-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 37.- 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 38.-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 39.-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 40.-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 41.- 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 42.- Jubilación parcial y contrato de relevo

Por la necesidad del relevo generacional y posibilitar una transición gradual a la jubilación, las partes firmantes del presente convenio reconocen el valor del contrato de relevo como herramienta de gestión del talento, que permite el traspaso de conocimientos y experiencia entre generaciones, facilita la inserción laboral y posibilita una transición gradual a la jubilación. Ambas partes acuerdan fomentar su uso en el ámbito de aplicación de este convenio, y siempre que existan acuerdo entre empresa y trabajador/a y se reúnan los requisitos establecidos por la seguridad social de conformidad con lo establecido en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 43.-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	2.541,32	2.007,75	1.587,38	1.204,76	509,12	330,00
De 15 a 20 años	2.957,45	2.323,35	1.851,34	1.358,09	617,62	330,00
Más de 20 años	3.411,05	2.726,05	2.078,84	1.544,97	699,63	330,00

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 44.- 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 45.-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 46.- 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 47.- 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 48. 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 49.- 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 apartados 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.
- r) Utilización de móviles particulares salvo en el horario de descanso y por razones justificadas de seguridad y/o emergencias personales o familiares (previa autorización por la empresa).

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) Fumar en las instalaciones de la empresa, salvo en los lugares habilitados para ello, en caso de existir.
- r) Reincidencia en el uso de móviles particulares según lo recogido en el punto r) del apartado de faltas graves.
- s) Embriaguez y drogadicción.
- t) No utilización de los EPI's o medidas de seguridad facilitadas por las empresas.
- u) 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 vengan 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 Final Tercera.- Vinculación a la totalidad e indivisibilidad del régimen salarial y complementos

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, configuran un todo orgánico e indivisible. A efectos de su aplicación práctica y validez jurídica, el articulado del convenio se considera globalmente, sin que pueda aislarse ninguna de sus partes, que pudieran tener carácter de esencialidad, o pudieran representar un desequilibrio económico entre las partes.

La nulidad de cualquiera de sus artículos provocará la nulidad de la totalidad del convenio colectivo. En cualquier caso, la nulidad de cualquier de sus artículos con llevará la denuncia automática del convenio colectivo y obligará a las partes a constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de un mes.

Disposición Final Cuarta. Cláusula movilidad sostenible y segura al trabajo.

Objeto y principios generales. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la movilidad sostenible y segura al trabajo como un objetivo prioritario de mejora ambiental, de salud laboral, de seguridad vial y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, las partes negociadoras del presente Convenio promoverán la incorporación de medidas dirigidas a la elaboración e implantación de Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo.

Disposición Final Quinta. Protocolos LGTBIQ+.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, acuerdan:

1. Incorporación del Conjunto Planificado de Medidas: Las empresas del sector aplicarán las medidas planificadas en el marco de este Convenio Colectivo, las cuales deberán contemplar, al menos, las previstas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024.
2. Protocolo Sectorial Obligatorio: Se incorpora al presente Convenio Colectivo el Protocolo frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI+ cuyo contenido mínimo deberá ajustarse a lo dispuesto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024. Este protocolo será de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector, con independencia de su tamaño (Anexo IV).
3. Adaptación Empresarial: Este Convenio Colectivo establece las bases de las medidas sectoriales. Las empresas deberán adaptar las medidas planificadas y el protocolo a su propia realidad, previa negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), o con la representación sindical en ausencia de aquella, garantizando siempre la aplicación de los contenidos mínimos sectoriales.
4. Entorno Inclusivo: Las empresas se comprometen a crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI+fobos.

Disposición Final Sexta. Aclaraciones al Anexo I y II (Tabla salarial)

Los Técnicos Titulados Superiores, Directores Técnicos y Subdirectores técnicos que posean títulos superiores reglados, y realicen funciones en la empresa propias del mismo, no podrán tener salario inferior al que figure como jefe de 1ª, por todos los conceptos y en cómputo anual, y previa valoración de la empresa.

Las personas trabajadoras que se pudieran ver afectadas por esta modificación, la misma se hará efectiva a partir de la fecha de la publicación del presente convenio colectivo.

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 S.E.R.C.L.A 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 2024, excepto a lo relacionado con el salarios convencional que entrara en vigor a partir de la publicación del presente convenio.

Disposición Transitoria Cuarta

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se reunirá la comisión paritaria a los efectos de adecuar y definir las categorías profesionales a las de las empresas afectadas por el presente convenio.

ANEXO I

Tablas salariales (1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025) (4%)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PP BENEF.	PLUS ASIT. 4,59x223/1 2	PLUS TRANSP. 6,87x223/1 2	BRUTO MES	EXTRAS 2x30+20Sb +Cap+Ben	SALARIO ANUAL
(GRUPO PROFESIONAL I) TECNICOS							
Técnicos con título superior							
Director Técnico	CONVENCIONAL						
Subdirector técnico	CONVENCIONAL						
Técnicos con título Superior	CONVENCIONAL						
Técnicos con título secundario							
Ayudante Técnico	1.636,99	163,70	85,30	127,67	2.013,66	4.801,84	28.965,76
Enfermero	1.512,64	151,26	85,30	127,67	1.876,87	4.437,07	26.959,54
Técnico de Mantenimiento	1.405,28	140,53	85,30	127,67	1.758,78	4.122,15	25.227,48
Técnicos no titulados							
Contramaestre	1.493,56	149,36	85,30	127,67	1.855,89	4.381,12	26.651,82
Analista (Oficial)	1.466,97	146,70	85,30	127,67	1.826,64	4.303,12	26.222,79
Auxiliar de Laboratorio	1.366,73	136,67	85,30	127,67	1.716,37	4.009,06	24.605,49
(GRUPO PROFESIONAL II) EMPLEADOS							
Administrativos							
Jefe de 1ª	1.783,31	178,33	85,30	127,67	2.174,61	5.231,04	31.326,36
Jefe de 2ª	1.631,97	163,20	85,30	127,67	2.008,13	4.787,11	28.884,72
Oficial de 1ª	1.525,80	152,58	85,30	127,67	1.891,36	4.475,69	27.171,96
Oficial de 2ª	1.419,70	141,97	85,30	127,67	1.774,64	4.164,47	25.460,20
Auxiliar	1.313,69	131,37	85,30	127,67	1.658,03	3.853,48	23.749,78
Personal Mercantil							
Dependiente	1.313,69	131,37	85,30	127,67	1.658,03	3.853,48	23.749,78
Técnicos de Oficinas							
Delineante proyectista	1.446,32	144,63	85,30	127,67	1.803,92	4.242,53	25.889,56
Delineante	1.360,12	136,01	85,30	127,67	1.709,10	3.989,69	24.498,95
(GRUPO PROFESIONAL III) OBREROS							
Encargado de almacén o Bodega	1.320,23	132,02	85,30	127,67	1.665,22	3.872,67	23.855,32
Encargado de faenas de aceite	1.320,23	132,02	85,30	127,67	1.665,22	3.872,67	23.855,32
Conserje	1.277,54	127,75	85,30	127,67	1.618,26	3.747,44	23.166,55
Ordenanza	1.277,54	127,75	85,30	127,67	1.618,26	3.747,44	23.166,55
Capataz de Peones	1.295,00	129,50	85,30	127,67	1.637,47	3.798,66	23.448,27
Basculero Pesador	1.295,00	129,50	85,30	127,67	1.637,47	3.798,66	23.448,27
Guarda Jurado	1.295,00	129,50	85,30	127,67	1.637,47	3.798,66	23.448,27
Guarda Sereno	1.272,95	127,29	85,30	127,67	1.613,21	3.733,99	23.092,56
Portero	1.272,95	127,29	85,30	127,67	1.613,21	3.733,99	23.092,56
Cobrador	1.272,95	127,29	85,30	127,67	1.613,21	3.733,99	23.092,56
Operador de Telefonía	1.272,95	127,29	85,30	127,67	1.613,21	3.733,99	23.092,56
Maestro	44,77	4,48	85,30	127,67	1.710,97	3.939,94	24.471,53
Oficial Primera	43,44	4,34	85,30	127,67	1.666,43	3.822,79	23.819,91
Oficial Segunda	42,79	4,28	85,30	127,67	1.644,50	3.765,13	23.499,19
Ayudante Especialista	42,05	4,20	85,30	127,67	1.619,80	3.700,15	23.137,74
Peón	41,83	4,18	85,30	127,67	1.612,49	3.680,93	23.030,84
Aprendices							
Aprendiz	28,04	2,80	85,30	127,67	1.151,09	2.467,38	16.280,44
Personal de limpieza (hora) Todos los conceptos	12,91	0	0	0	0	0	0
PLUSES							
ASISTENCIA	4,59		Por día efectivo de trabajo				
TRANSPORTE	6,87		Por día efectivo de trabajo				
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO							
QUEBRANTO DE MONEDA	35,32		Cantidad mensual				
TOXICOS	15% (Salario base + C.ad.Personam)						
NOCTURNIDAD	25% (Sb)		Por noche completa de trabajo				
TURNICIDAD	14,99		Por día efectivo de trabajo				
PLUS CONVENIO	Cap 5% + Salario Base 1,5%		365 días				
VACACIONES	Art. 14		0,098		Día efectivo		

ANEXO II

Tablas salariales (1 octubre 2025 a 30 septiembre 2026) (3%)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PP BENEF.	PLUS ASIT. 4,73x222/1 2	PLUS TRANSP. 7,08x222/1 2	BRUTO MES	EXTRAS 2x30+20Sb +Cap+Ben	SALARIO ANUAL
(GRUPO PROFESIONAL I) TECNICOS							
Técnicos con título superior							
Director Técnico	CONVENCIONAL						
Subdirector técnico	CONVENCIONAL						
Técnicos con título Superior	CONVENCIONAL						
Técnicos con título secundario							
Ayudante Técnico	1.686,10	168,61	87,51	130,98	2.073,20	4.945,90	29.824,31
Enfermero	1.558,02	155,80	87,51	130,98	1.932,31	4.570,18	27.757,90
Técnico de Mantenimiento	1.447,44	144,74	87,51	130,98	1.810,67	4.245,82	25.973,87
Técnicos no titulados							
Contramaestre	1.538,37	153,84	87,51	130,98	1.910,70	4.512,56	27.440,94
Analista (Oficial)	1.510,98	151,10	87,51	130,98	1.880,57	4.432,21	26.999,04
Auxiliar de Laboratorio	1.407,73	140,77	87,51	130,98	1.766,99	4.129,34	25.333,23
(GRUPO PROFESIONAL II) EMPLEADOS							
Administrativos							
Jefe de 1ª	1.836,81	183,68	87,51	130,98	2.238,98	5.387,97	32.255,72
Jefe de 2ª	1.680,93	168,09	87,51	130,98	2.067,51	4.930,72	29.740,84
Oficial de 1ª	1.571,58	157,16	87,51	130,98	1.947,23	4.609,96	27.976,69
Oficial de 2ª	1.462,30	146,23	87,51	130,98	1.827,01	4.289,40	26.213,57
Auxiliar	1.353,10	135,31	87,51	130,98	1.706,90	3.969,08	24.451,84
Personal Mercantil							
Dependiente	1.353,10	135,31	87,51	130,98	1.706,90	3.969,08	24.451,84
Técnicos de Oficinas							
Delineante proyectista	1.489,71	148,97	87,51	130,98	1.857,17	4.369,81	26.655,82
Delineante	1.400,93	140,09	87,51	130,98	1.759,51	4.109,38	25.223,49
(GRUPO PROFESIONAL III) OBREROS							
Encargado de almacén o Bodega	1.359,83	135,98	87,51	130,98	1.714,31	3.988,85	24.560,55
Encargado de faenas de aceite	1.359,83	135,98	87,51	130,98	1.714,31	3.988,85	24.560,55
Conserje	1.315,86	131,59	87,51	130,98	1.665,94	3.859,86	23.851,12
Ordenanza	1.315,86	131,59	87,51	130,98	1.665,94	3.859,86	23.851,12
Capataz de Peones	1.333,85	133,38	87,51	130,98	1.685,72	3.912,62	24.141,29
Basculero Pesador	1.333,85	133,38	87,51	130,98	1.685,72	3.912,62	24.141,29
Guarda Jurado	1.333,85	133,38	87,51	130,98	1.685,72	3.912,62	24.141,29
Guarda Sereno	1.311,14	131,11	87,51	130,98	1.660,74	3.846,01	23.774,91
Portero	1.311,14	131,11	87,51	130,98	1.660,74	3.846,01	23.774,91
Cobrador	1.311,14	131,11	87,51	130,98	1.660,74	3.846,01	23.774,91
Operador de Telefonía	1.311,14	131,11	87,51	130,98	1.660,74	3.846,01	23.774,91
Maestro	46,12	4,61	87,51	130,98	1.761,43	4.058,13	25.195,25
Oficial Primera	44,74	4,47	87,51	130,98	1.715,55	3.937,47	24.524,08
Oficial Segunda	44,07	4,41	87,51	130,98	1.692,97	3.878,09	24.193,74
Ayudante Especialista	43,31	4,33	87,51	130,98	1.667,52	3.811,16	23.821,45
Peón	43,08	4,31	87,51	130,98	1.660,00	3.791,36	23.711,33
Aprendices							
Aprendiz	28,88	2,89	87,51	130,98	1184,75	2.541,40	16.758,42
Personal de limpieza (hora) Todos los conceptos	13,29	0	0	0	0	0	0
PLUSES							
ASISTENCIA	4,73		Por día efectivo de trabajo				
TRANSPORTE	7,08		Por día efectivo de trabajo				
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO							
QUEBRANTO DE MONEDA	36,38		Cantidad mensual				
TOXICOS	15% (Salario base + C.ad.Personam)						
NOCTURNIDAD	25% (Sb)		Por noche completa de trabajo				
TURNICIDAD	15,44		Por día efectivo de trabajo				
PLUS CONVENIO	Cap 5% + Salario Base 1,5%		365 días				
VACACIONES	Art. 14		0.098		Día efectivo		

ANEXO III

Plus de Profesionalidad (1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025)

Trabajadores/as fijos

	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
	superior a 7 años	superior a 10 años	superior a 13 años	superior a 18 años	superior a 23 años	superior a 28 años
	(Nivel 1)	(Nivel 2)	(Nivel 3)	(Nivel 4)	(Nivel 5)	(Nivel 6)
Ayudante Técnico	110,05	110,05	110,05	220,08	220,08	330,13
Enfermero	101,68	101,68	101,68	203,37	203,37	305,05
Técnico de mantenimiento	94,47	94,47	94,47	188,93	188,93	283,40
Contramaestre	100,40	100,40	100,40	200,80	200,80	301,21
Analista (Oficial)	98,62	98,62	98,62	197,23	197,23	295,84
Auxiliar de Laboratorio	91,88	91,88	91,88	183,75	183,75	275,63
Jefe de 1ª	119,88	119,88	119,88	239,75	239,75	359,63
Jefe de 2ª	109,71	109,71	109,71	219,41	219,41	329,12
Oficial de 1ª	102,57	102,57	102,57	205,13	205,13	307,70
Oficial de 2ª	95,43	95,43	95,43	190,87	190,87	286,30
Auxiliar	88,31	88,31	88,31	176,61	176,61	264,93
Dependiente	88,31	88,31	88,31	176,61	176,61	264,93
Delineante proyectista	97,23	97,23	97,23	194,45	194,45	291,67
Delineante	91,43	91,43	91,43	182,86	182,86	274,29
Encargado de almacén o Bodega	88,75	88,75	88,75	177,50	177,50	266,25
Encargado de faenas de aceite	88,75	88,75	88,75	177,50	177,50	266,25
Conserje	85,88	85,88	85,88	171,76	171,76	257,64
Ordenanza	85,88	85,88	85,88	171,76	171,76	257,64
Capataz de Peones	87,06	87,06	87,06	174,10	174,10	261,16
Basculero	87,06	87,06	87,06	174,10	174,10	261,16
Pesador	87,06	87,06	87,06	174,10	174,10	261,16
Guarda Jurado	87,06	87,06	87,06	174,10	174,10	261,16
Guarda Sereno	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Portero	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Cobrador	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Operador de Telefonía	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Maestro	3,01	3,01	3,01	6,00	6,00	9,01
Oficial Primera	2,92	2,92	2,92	5,83	5,83	8,74
Oficial Segunda	2,87	2,87	2,87	5,74	5,74	8,60
Ayudante Especialista	2,81	2,81	2,81	5,64	5,64	8,46
Peón	2,80	2,80	2,80	5,61	5,61	8,41

Nota: Las personas trabajadoras fijas 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 con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

ANEXO III

Plus de Profesionalidad (1 octubre 2024 a 30 septiembre 2025)

Trabajadores/as fijos discontinuos

	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
	superior a 2 años	superior a 4 años	superior a 7 años	superior a 10 años	superior a 13 años	superior a 18 años	superior a 23 años	superior a 28 años
	(Nivel 1)	(Nivel 2)	(Nivel 3)	(Nivel 4)	(Nivel 5)	(Nivel 6)	(Nivel 7)	(Nivel 8)
Ayudante Técnico	110,04	110,04	110,04	110,04	110,04	220,08	220,08	330,13
Enfermero	101,68	101,68	101,68	101,68	101,68	203,37	203,37	305,05
Técnico de mantenimiento	94,47	94,47	94,47	94,47	94,47	188,93	188,93	283,40
Contramaestre	100,40	100,40	100,40	100,40	100,40	200,80	200,80	301,20
Analista (Oficial)	98,62	98,62	98,62	98,62	98,62	197,23	197,23	295,85
Auxiliar de Laboratorio	91,88	91,88	91,88	91,88	91,88	183,75	183,75	275,62
Jefe de 1ª	119,88	119,88	119,88	119,88	119,88	239,75	239,75	359,63
Jefe de 2ª	109,71	109,71	109,71	109,71	109,71	219,41	219,41	329,12
Oficial de 1ª	102,56	102,56	102,56	102,56	102,56	205,13	205,13	307,70
Oficial de 2ª	95,43	95,43	95,43	95,43	95,43	190,87	190,87	286,30
Auxiliar	88,31	88,31	88,31	88,31	88,31	176,61	176,61	264,93
Dependiente	88,31	88,31	88,31	88,31	88,31	176,61	176,61	264,93
Delineante proyectista	97,23	97,23	97,23	97,23	97,23	194,45	194,45	291,67
Delineante	91,43	91,43	91,43	91,43	91,43	182,87	182,87	274,29
Encargado de almacén o Bodega	88,75	88,75	88,75	88,75	88,75	177,50	177,50	266,25
Encargado de faenas de aceite	88,75	88,75	88,75	88,75	88,75	177,50	177,50	266,25
Conserje	85,88	85,88	85,88	85,88	85,88	171,76	171,76	257,64
Ordenanza	85,88	85,88	85,88	85,88	85,88	171,76	171,76	257,64
Capataz de Peones	87,05	87,05	87,05	87,05	87,05	174,10	174,10	261,16
Basculero Pesador	87,05	87,05	87,05	87,05	87,05	174,10	174,10	261,16
Guarda Jurado	87,05	87,05	87,05	87,05	87,05	174,10	174,10	261,16
Guarda Sereno	85,57	85,57	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Portero	85,57	85,57	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Cobrador	85,57	85,57	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Operador de Telefonía	85,57	85,50	85,57	85,57	85,57	171,14	171,14	256,71
Maestro	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	6,00	6,00	9,01
Oficial Primera	2,92	2,92	2,92	2,92	2,92	5,83	5,83	8,73
Oficial Segunda	2,87	2,87	2,87	2,87	2,87	5,74	5,74	8,60
Ayudante Especialista	2,81	2,81	2,81	2,81	2,81	5,64	5,64	8,46
Peón	2,80	2,80	2,80	2,80	2,80	5,61	5,61	8,41

Nota: Las personas trabajadoras fijas discontinuas 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 con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

ANEXO III

Plus de Profesionalidad (1 octubre 2025 a 30 septiembre 2026)

Trabajadores/as 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)
Ayudante Técnico	113,35	113,35	113,35	226,68	226,68	340,03
Enfermero	104,73	104,73	104,73	209,47	209,47	314,20
Técnico de mantenimiento	97,30	97,30	97,30	194,60	194,60	291,90
Contramaestre	103,41	103,41	103,41	206,83	206,83	310,24
Analista (Oficial)	101,58	101,58	101,58	203,14	203,14	304,72
Auxiliar de Laboratorio	94,64	94,64	94,64	189,26	189,26	283,89
Jefe de 1ª	123,48	123,48	123,48	246,94	246,94	370,42
Jefe de 2ª	113,00	113,00	113,00	225,99	225,99	338,99
Oficial de 1ª	105,64	105,64	105,64	211,29	211,29	316,93
Oficial de 2ª	98,30	98,30	98,30	196,59	196,59	294,89
Auxiliar	90,96	90,96	90,96	181,91	181,91	272,87
Dependiente	90,96	90,96	90,96	181,91	181,91	272,87
Delineante proyectista	100,14	100,14	100,14	200,28	200,28	300,42
Delineante	94,17	94,17	94,17	188,35	188,35	282,52
Encargado de almacén o Bodega	91,41	91,41	91,41	182,83	182,83	274,24
Encargado de faenas de aceite	91,41	91,41	91,41	182,83	182,83	274,24
Conserje	88,46	88,46	88,46	176,91	176,91	265,37
Ordenanza	88,46	88,46	88,46	176,91	176,91	265,37
Capataz de Peones	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	268,99
Basculero Pesador	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	268,99
Guarda Jurado	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	268,99
Guarda Sereno	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Portero	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Cobrador	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Operador de Telefonía	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Maestro	3,10	3,10	3,10	6,18	6,18	9,28
Oficial Primera	3,00	3,00	3,00	6,01	6,01	9,00
Oficial Segunda	2,96	2,96	2,96	5,91	5,91	8,86
Ayudante Especialista	2,90	2,90	2,90	5,81	5,81	8,71
Peón	2,89	2,89	2,89	5,78	5,78	8,66

Nota: Las personas trabajadoras fijas 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 con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

ANEXO III

Plus de Profesionalidad (1 octubre 2025 a 30 septiembre 2026)

Trabajadores/as 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)
Ayudante Técnico	113,34	113,34	113,34	113,34	113,34	226,69	226,69	340,03
Enfermero	104,73	104,73	104,73	104,73	104,73	209,47	209,47	314,20
Técnico de mantenimiento	97,31	97,31	97,31	97,31	97,31	194,59	194,59	291,90
Contramaestre	103,41	103,41	103,41	103,41	103,41	206,83	206,83	310,24
Analista (Oficial)	101,58	101,58	101,58	101,58	101,58	203,14	203,14	304,72
Auxiliar de Laboratorio	94,64	94,64	94,64	94,64	94,64	189,26	189,26	283,89
Jefe de 1ª	123,48	123,48	123,48	123,48	123,48	246,94	246,94	370,42
Jefe de 2ª	113,00	113,00	113,00	113,00	113,00	225,99	225,99	338,99
Oficial de 1ª	105,64	105,64	105,64	105,64	105,64	211,28	211,28	316,94
Oficial de 2ª	98,29	98,29	98,29	98,29	98,29	196,60	196,60	294,89
Auxiliar	90,96	90,96	90,96	90,96	90,96	181,91	181,91	272,88
Dependiente	90,96	90,96	90,96	90,96	90,96	181,91	181,91	272,88
Delineante proyectista	100,15	100,15	100,15	100,15	100,15	200,28	200,28	300,42
Delineante	94,18	94,18	94,18	94,18	94,18	188,35	188,35	282,52
Encargado de almacén o Bodega	91,41	91,41	91,41	91,41	91,41	182,82	182,82	274,24
Encargado de faenas de aceite	91,41	91,41	91,41	91,41	91,41	182,82	182,82	274,24
Conserje	88,46	88,46	88,46	88,46	88,46	176,91	176,91	265,37
Ordenanza	88,46	88,46	88,46	88,46	88,46	176,91	176,91	265,37
Capataz de Peones	89,67	89,67	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	269,00
Basculero Pesador	89,67	89,67	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	269,00
Guarda Jurado	89,67	89,67	89,67	89,67	89,67	179,33	179,33	269,00
Guarda Sereno	88,13	88,13	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Portero	88,13	88,13	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Cobrador	88,13	88,13	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Operador de Telefonía	88,13	88,06	88,13	88,13	88,13	176,28	176,28	264,41
Maestro	3,10	3,10	3,10	3,10	3,10	6,18	6,18	9,28
Oficial Primera	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	6,01	6,01	9,00
Oficial Segunda	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	5,91	5,91	8,86
Ayudante Especialista	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	5,81	5,81	8,71
Peón	2,88	2,88	2,88	2,88	2,88	5,78	5,78	8,66

Nota: Las personas trabajadoras fijas discontinuas 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 con los requisitos establecidos en el Anexo III, sin hacerlo extensible a periodos distintos, a los solos efectos de mantener el derecho de las personas trabajadoras que lo hayan adquirido durante dicho intervalo temporal.

ANEXO IV

*Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas
LGTBI+ en las empresas*

Conforme lo establecido en la disposición adicional tercera y lo regulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, se establece lo siguiente:

Primero. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas crearán un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, no sólo por la orientación e identidad sexual, sino también por la expresión de género o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La clasificación, promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de

las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario

Se considerará como muy graves las conductas constitutivas de acoso hacia las personas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

ANEXO V

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, les será de aplicación el siguiente hasta que acuerden el propio y conforme a lo establecido en la normativa vigente y este Convenio Colectivo con las adaptaciones necesarias:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, o, en su caso, a la administración titular del servicio, para que sea ésta la que tome las medidas oportunas, en coordinación con los procedimientos internos que cada Empresa pudiera tener para la

gestión de éstos supuestos.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI+, identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que se determine atendiendo a las características y necesidades de cada caso.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del

protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.