

administración autonómica

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, del sector de Aceite y sus derivados, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 20 de septiembre de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 21 de octubre de 2021; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, del sector de Aceite y sus derivados, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000015011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 27 de octubre de 2021.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS
DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2020, 2021 y 2022

CAPÍTULO PRELIMINAR.

El presente convenio ha sido negociado de una parte por la Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR, Aceites Malagón, SL y Cooperativas Agroalimentarias de Castilla La Mancha, y por otra parte, por representantes de los trabajadores integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.)

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación (Personal, Territorial, funcional Personal).

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

También será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de ésta.

Este Convenio es de aplicación a todas las Empresas dedicadas a la actividad de aceites y derivados.

Quedan vinculados por este pacto colectivo todos los trabajadores que componen las plantillas de las Empresas mencionadas en el apartado anterior, tanto si son fijos, de temporada y campaña, interinos, eventuales, etc., y sin distinción de sexo.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia.

La vigencia de este Convenio será de tres años contando desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

Las partes firmantes se comprometen a revisar el presente convenio, en el caso de existir acuerdo interconfederal, en todos aquellos aspectos que dicho acuerdo mejoren al articulado del presente convenio.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 3.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4.- Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Aceites y derivados.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 5.- Derechos fundamentales de los Trabajadores. Principio de no discriminación.

a) Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

b) El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

Artículo 6.- Incremento salarial y Cláusula de Revisión salarial.

1. Para el año 2021 se acuerda la inclusión del plus transporte fijado en la cuantía de 3,61€/día sobre los salarios bases correspondientes al año 2019, con efectos desde el 1/01/2021. Dicho plus será suprimido de este convenio con efectos desde 1/01/2021 y siendo las tablas resultantes de la inclusión del plus transporte en el salario, las definitivas para el ejercicio 2021.

2. Para el año 2022 se fija un incremento salarial del 1% sobre las tablas salariales de 2021.

3. Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que el IPC del año 2022 exceda del 2% se revisarán las tablas de 2022 exclusivamente en dicho exceso hasta un máximo del 0,5%, retrotrayéndose los efectos económicos de dicha revisión a 01/01/2022.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia de representante sindical, sí así lo solicita el trabajador, facilitando en todo caso copia del contrato a dichos representantes sindicales.

En la contratación de trabajadores temporales para la campaña de elaboración en las empresas tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores durante un periodo mínimo de 30 días por temporada o campaña, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual grupo profesional.

a) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de duración de 18 meses.

b) Contrato para la formación.

El Contrato de Formación se registrará por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Durante el tiempo de duración de este contrato, el salario en el primer año, la retribución se abonará a razón del 80% del salario establecido para la categoría correspondiente, y en el segundo año el salario será del 90% del salario establecido para la categoría correspondiente, en ambos casos, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato para la formación computará a efectos de antigüedad.

c) Contrato en prácticas.

El Contrato de Formación se registrará por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Durante el tiempo de duración de este contrato, el salario en el primer año, la retribución se abonará a razón del 80% del salario establecido para la categoría correspondiente, y en el segundo año el salario será del 90% del salario establecido para la categoría correspondiente, en ambos casos, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato para la formación computará a efectos de antigüedad.

d) Fijos discontinuos.

Contrato fijo discontinuo. Es el trabajador o trabajadora contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campa-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de 48 horas a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

En el caso de que no se incorporen al trabajo al ser llamados, por razón de enfermedad o por otra causa a ellos no imputable, conservarán su derecho a reincorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez que hayan desaparecido las causas que en su momento le impidieron hacerlo.

Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña. Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

El contrato deberá detallar:

- Claramente la actividad intermitente de que se trate.
- La determinación de jornada y su distribución.

El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

A partir del 1 de enero de 2013, aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen 3 campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a 30 días por campaña pasarán a la situación de fijos-discontinuos.

Artículo 8.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral por expedientes de regulación de empleo, siguiendo orden de antigüedad.

Anualmente se reunirá la empresa y la representación de los trabajadores con el fin de conocer la situación de la plantilla y ajustar las categorías.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 9.- Promoción.

Se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral publicado en el B.O.E. con fecha 20 de agosto de 1996, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia, y a lo dispuesto en posibles acuerdos posteriores a la firma del presente convenio.

Artículo 10.- Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente en los plazos que marca la normativa vigente reguladora de los expedientes de regulación de empleo.

Las Empresas que se propongan tramitar expedientes de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.**Artículo 11.- Jornada laboral.**

a) La jornada laboral máxima anual será de 1.790 horas. La distribución de la jornada se realizará preferentemente de lunes a viernes, respetando en todo caso los descansos mínimos semanales y diarios establecidos el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia, con excepción de lo indicado en el apartado b) de este artículo.

A los efectos de elaboración del calendario laboral y con el objeto de ajustar la jornada laboral a la pactada como efectiva en cómputo anual en el presente convenio, en los días 24 y 31 de Diciembre, lunes y martes de carnaval la jornada finalizará a las 14 horas. En cada uno de estos cuatro días la jornada ordinaria no podrá ser superior a 4 horas/día.

b) Jornada irregular: Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, las empresas de este convenio podrán modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 10%. La persona trabajadora será conocedora de dicha distribución con un preaviso mínimo de cinco días, con el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

Artículo 12.- Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las empresas se elaborarán el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

Artículo 13.- Vacaciones.

Todo el personal vinculado a este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, garantizándose en todo caso un mínimo de treinta días naturales. Estas vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive y en un máximo de dos periodos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, o sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización una bolsa equivalente al 25% de su salario real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Durante el tiempo en el que el trabajador disfrute las vacaciones, percibirá de su empresa el salario real (salario base, antigüedad, plus de asistencia, etc.).

Artículo 14.- Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.

a) Por matrimonio del trabajador o constitución como pareja de hecho: 15 días.

b) Por acogimiento o adopción de hijo, 3 días laborables ampliables a 5 naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Dicha licencia será compatible con la suspensión del contrato de 16 semanas prevista en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido, acogido o adoptado

c) Por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, nietos y cónyuge: 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento.

El disfrute del permiso, en caso de hospitalización, podrá realizarse en días alternos, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivo este permiso.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento.

e) Por traslado de su domicilio habitual: 2 días.

f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los primeros diez días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, debiendo de justificarlo el trabajador.

j) Hasta tres días al año para atender asuntos propios que no admiten demora. El personal eventual tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda en función de la duración del contrato.

k) Para acompañar a menores o dependientes a cargo de la persona trabajadora a consulta médica, por el tiempo indispensable, hasta 24 horas anuales.

l) Para asistir a tutorías de hijos menores, por el tiempo indispensable, hasta tres veces al año.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

En los casos de movilidad funcional y excedencias se estará a lo expuesto en Legislación vigente.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se consideran habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes o no se destinen para cubrir periodos de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por el trabajador.

La percepción de horas extraordinarias no será inferior en ningún caso al 75% del recargo.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

res, se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente, así como a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.- Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo, se computarán como horas extraordinarias, procediéndose al respecto de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.

CAPÍTULO IV.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 17.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de las cantidades que a continuación se indican:

- Hasta 4 años de servicio: 2 meses de salario real.
- De 4 a 6 años de servicio: 3 meses de salario real.
- De 6 a 8 años de servicio: 4 meses de salario real.
- De 8 a 10 años de servicio: 5 meses de salario real.
- A partir de 10 años de servicio: 6 meses de salario real.

Artículo 18.- Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevinida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán al derecho habiente del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 25.469 euros para 2020 y 2021 y la cantidad de 25.723,69 euros para el 2022.

Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales.

Artículo 19.- Premio de constancia e indemnización por cese.

Se establece un premio de afección o permanencia en la empresa que se abonará a los trabajadores fijos en proporción a sus años de servicio y de conformidad con las siguientes escalas:

- Al cumplir los 15 años de servicio: 1 mensualidad.
- Al cumplir los 22 años de servicio: 2 mensualidades.
- Al cumplir los 32 años de servicio: 3 mensualidades.

Asimismo los trabajadores fijos-discontinuos percibirán de la empresa una mensualidad de su salario cuando cumplan los 180 meses de servicio en la empresa.

Artículo 20.- Ayuda por jubilación.

Las empresas concederán un premio de constancia a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de dos mensualidades del salario real que viniese percibiendo el trabajador. Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años voluntariamente y siempre que lleven 18 años en la empresa, percibirán dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación.

Todos los trabajadores con una permanencia de 18 o más años en la empresa, que se jubilen anticipadamente por invalidez, percibirán de la empresa la cantidad equivalente a dos mensualidades de salario real. En este supuesto, y siempre que se jubilen a partir de los 60 años percibirán de la empresa dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación anticipada por invalidez.

La forma de pago de la ayuda, será de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 21.- Enfermedad o Accidentes.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, en los noventa primeros días de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución total.

En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.

CAPÍTULO V.- SALUD LABORAL.**Artículo 22.- Salud Laboral.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los distintos reglamentos que la desarrollan y demás disposiciones legales vigentes que regulen esta materia.

Artículo 23.- Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a las personas trabajadoras. El sometimiento al mismo por parte de la persona trabajadora debe ser voluntario, salvo que le obligue en función de la actividad o condiciones del trabajo a realizar.

El reconocimiento médico será semestral cuando la persona trabajadora realice un trabajo tóxico o penoso.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico ginecológico anual que en todo caso será voluntario y confidencial.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo

CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**Artículo 24.- Salario base.**

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas del presente convenio.

Si durante la vigencia de este convenio, la Administración aumentara el salario mínimo interprofesional, se elevarán en la misma cuantía los salarios bases de la categoría de peones, incrementándose por igual y de forma lineal todas las categorías profesionales, siempre que resulten inferiores a los previstos en las tablas anexas.

Artículo 25.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan sido contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013 percibirán en concepto de antigüedad dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Los trabajadores de temporada y/o fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, conmutándose a estos efectos cada dos temporadas consecutivas como un año de servicios.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa, sea cualquiera la categoría profesional que ostente devengándose por tanto, desde la fecha de su entrada en el trabajo y no en la categoría.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que hayan sido contratados a partir de 1 de enero de 2017 percibirán en concepto de antigüedad tres bienios del 5% y dos quinquenios del 10%. Los trabajadores de temporada y/o fijos discontinuos disfrutarán de igual beneficio, conmutándose a estos efectos cada dos temporadas consecutivas como un año de servicios.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 26.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente el 30 de junio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días cada una de ellas del salario base más antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la participación en beneficios.

Artículo 27.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de complemento de trabajo la cantidad equivalente al 10% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

- Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente hexano o tricloretileno.

- Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno, o tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de turtos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

- Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

- Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo del éter de petróleo, benceno u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

- Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40° C.

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

Artículo 28.- Plus de turnicidad.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día, se establecerán 3 turnos de 8 horas de duración, concediéndose en cada uno 30 minutos de descanso para comer. Este personal percibirá un 15% más del salario base, más la antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

Cuando se perciba este complemento quedará excluido el complemento por trabajo nocturno.

Artículo 29.- Plus de distancia.

Los trabajadores y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de la empresa 0,28 euros por kilómetro durante toda la vigencia del convenio, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del casco urbano, de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, computándose los viajes de ida y vuelta.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 30.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte igual para todos los niveles y categorías profesionales, cuya cuantía será de 3,61 euros durante el año 2020. En 2021 este plus quedará incluido en el salario base formando parte de este, quedando suprimido este plus como tal, al forma parte del salario base.

Artículo 31.- Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa de 38,06 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 13,98 euros por comida realizada fuera de su residencia, en ambos casos se aplica para los años 2020 y 2021.

En el año 2022 la dieta completa será de 38,44 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 14,11 euros por comida realizada fuera de su residencia.

Artículo 32.- Prendas de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1.- Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2.- Al personal que preste sus servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

3.- Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

El equipo personal de seguridad que se entregue a los trabajadores será de uso exclusivo obligatorio y cada trabajador responderá de su uso y conservación por el tiempo de duración que se haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 33.- Turno de noche.

Cuando las empresas, por necesidades de la industria, tengan que establecer turnos de trabajo, abonarán a sus trabajadores un complemento por puesto de trabajo, consistente en plus de 25% del salario base, entendiéndose por tal turno de noche el que afecta entre las 22 y las 6 horas.

La ampliación de la jornada se considerará como horas extraordinarias.

En la jornada continuada se dispondrá de un descanso de 15 minutos en medio de la misma.

Artículo 34.- Plus de asistencia.

Todo el personal afectado por el presente convenio le será abonado de sus respectivas empresas un plus de asistencia de 2,54 euros por día efectivo de trabajo para los años 2020 y 2021 y para el año 2022 en 2,56 euros. Este plus será cotizable.

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 35.- Crédito horario.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador. Dicho crédito horario se es-

tablece para empresas de menos de hasta 250 trabajadores. En las empresas que dispongan de más de 250 trabajadores, el crédito de horas mensuales será el establecido en el artículo 68. e) E.T.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

c) Fuera del tiempo de campaña y por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla: Licencias de hasta quince días al año no retribuidas.

d) Las empresas pondrán a libre disposición del representante sindical un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total determinado por este convenio. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

f) Todos los trabajadores tendrán derecho a una hora al mes para la asistencia a asambleas convocadas por las centrales sindicales, en ningún caso supondrán la paralización del proceso productivo.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO.

Artículo 36.- Faltas.

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

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Las sanciones de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 37.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al mes al trabajo sin causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada durante un breve periodo de tiempo, sin que cause riesgo para la integridad de las personas o daños en las instalaciones de la empresa.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material, maquinaria e instalaciones de la empresa.
- e) Las faltas de respeto leve a los compañeros, responsables de la empresa y público.
- f) La embriaguez ocasional que repercuta negativamente en el trabajo.
- g) La falta de aseo y limpieza personal.
- h) No comunicar, previa solicitud de la empresa, con la puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de Seguridad Social y tributaciones ante la AEAT.

Artículo 38.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- b) La ausencia no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.
 - c) El abandono del trabajo sin causa justificada durante un periodo superior a treinta minutos, sin que cause riesgos para la integridad de las personas o daños en las instalaciones.
 - d) Los descuidos graves en la conservación del material, maquinaria e instalaciones de la empresa que ocasionen daños.
 - e) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo.
 - f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
 - g) La negligencia o desidia en la realización del trabajo que afecte al buen funcionamiento de la actividad.
 - h) La imprudencia en el trabajo que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones.
 - i) No respetar las medidas de prevención sobre riesgos laborales existentes en la empresa, eliminando o alterando las medidas de protección colectiva y/o no utilizando las medidas de protección individual.
 - j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
 - l) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
 - m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- Artículo 39.- Faltas muy graves.
- Se consideran faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas de puntualidad en un periodo de tres días.
 - b) La ausencia no justificada de seis días durante un periodo de tres meses.
 - c) El abandono del trabajo sin causa justificada que cause riesgos para la integridad de las personas o daños en las instalaciones.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual y/o el fraude, deslealtad o abusos de confianza en las gestiones encomendadas.
 - e) La apropiación, hurto o robo de bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo.
 - f) La destrucción, inutilización, destrozo o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - g) La violación de secretos o el suministro de información de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
 - h) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
 - i) La negligencia o imprudencia que provoque un accidente de trabajo o una enfermedad profesional a los compañeros de trabajo o un accidente a terceros.
 - j) La embriaguez habitual y drogodependencia que repercuta en el trabajo
 - k) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo.
 - l) La manipulación efectuada para prolongar la situación de incapacidad temporal.
 - m) El acoso laboral y/o sexual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

n) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 40.- Sanciones y prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves prescribirán a los 60 días

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

a) Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 41.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio integrada por seis miembros, siendo Vocales de la misma tres empresarios y tres trabajadores.

Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los Vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones entre los representantes sociales y económicos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida por su propia funcionalidad, los Vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.

- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.

- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

La comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio, y lo hará en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 42.- Cláusula de inaplicación del incremento salarial.

El contenido del presente Convenio es de obligado cumplimiento por todos los empresarios y personas trabajadoras dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán inaplicar el presente convenio en los términos marcados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo el procedimiento marcado en dicho artículo.

Artículo 43.- Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al III A.S.A.C. de Castilla-La Mancha y a lo dispuesto en el V Acuerdo de 7 de febrero de 2012 sobre la solución autónoma de conflictos laborales.

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2021
(Ajuste tablas integración SB + plus transporte)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1,383,58
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.162,30
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.131,96
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.084,46
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.051,11
VI	ENCARGADO DE FAENAS DE ACEITE, LISTEROS, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO PESADOR, CAPATAZ DE PEONES, GUARDA, SERENO, PORTERO COBRADOR, TELEFONISTA, LIMPIADORAS, CALCADOR, AUXILIAR DE LABORATORIO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.035,29
		SALARIO DÍA
VII	MAESTROS	36,61
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	36,12
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	35,81
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	35,21
XI	PEON AYUDANTE	34,69
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	34,28

PLUS DE DISTANCIA	0,28
MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	13,98
DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	38,06
PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO	2,54

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2022
(Incremento salarial 1%)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.397,42
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.173,92
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.143,28
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.095,30
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.061,62
VI	ENCARGADO DE FAENAS DE ACEITE, LISTEROS, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO PESADOR, CAPATAZ DE PEONES, GUARDA, SERENO, PORTERO COBRADOR, TELEFONISTA, LIMPIADORAS, CALCADOR, AUXILIAR DE LABORATORIO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.045,64
		SALARIO DÍA
VII	MAESTROS	36,98
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	36,48
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	36,17
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	35,56
XI	PEON AYUDANTE	35,04
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	34,62

PLUS DE DISTANCIA	0,28
MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	14,11
DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	38,44
PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO	2,57

Anuncio número 3448

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>