

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados, para los años 2023-2025, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 18 de abril de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24 de mayo de 2024; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 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 texto del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados, para los años 2023-2025, 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 Dirección 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.
Ciudad Real, 28 de mayo de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

Contenido

CAPÍTULO PRELIMINAR.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

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

Artículo 3.- Legislación subsidiaria.

Artículo 4.- Unidad de lo pactado.

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

Artículo 6.- Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

a) Contrato eventual por circunstancias del mercado,

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>

- b) Contrato en prácticas.
- c) Fijos discontinuos.
- Artículo 8.- Vacantes.
- Artículo 9.- Promoción.
- Artículo 10.- Expedientes de regulación empleo.
- CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.**
- Artículo 11.- Jornada laboral.
- Artículo 12.- Calendario laboral.
- Artículo 13.- Vacaciones.
- Artículo 14.- Licencias.
- CAPÍTULO IV.- MEJORAS SOCIALES.**
- Artículo 17.- Jubilación Parcial mediante contrato de relevo.
- Artículo 21.- Ayuda por jubilación.
- Artículo 22.- Enfermedad o Accidentes.
- CAPÍTULO V.- SALUD LABORAL.**
- Artículo 23.- Salud Laboral.
- Artículo 24.- Reconocimientos médicos.
- CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**
- Artículo 25.- Salario base.
- Artículo 26.- Antigüedad. 14. Error! Marcador no definido.
- Artículo 26 bis.- Plus compensatorio Antigüedad
- Artículo 27.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 28.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Artículo 29.- Plus de turnicidad.
- Artículo 30.- Plus de distancia.
- Artículo 31.- Salidas, viajes y dietas.
- Artículo 32.- Prendas de trabajo.
- Artículo 33.- Turno de noche.
- Artículo 34.- Plus de asistencia.
- CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.**
- CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO.**
- Artículo 35.- Faltas.
- Artículo 36.- Faltas leves.
- Artículo 37.- Faltas graves.
- Artículo 38.- Faltas muy graves.
- Artículo 39.- Sanciones y prescripción.
- CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES.**
- Artículo 40.- Comisión Mixta de Interpretación.
- Artículo 41.- Cláusula de inaplicación del incremento salarial.
- Artículo 42.- Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos.
- ANEXO I TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS.**
- ANEXO II TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS.**
- ANEXO III TABLAS SALARIALES 2025.**

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>

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2023, 2024 y 2025.

CAPÍTULO PRELIMINAR.

El presente convenio ha sido negociado de una parte por la Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR, CENTROLIVA 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. 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 2023 al 31 de diciembre de 2025.

Las partes firmantes se comprometen a revisar el presente convenio, en el caso de existir acuerdo interconfederal, en todos aquellos aspectos que dicho acuerdo mejore 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.**

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.

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 2023 se acuerda un incremento del 4%. Quedando las tablas para el año 2023 definitivas, sin abono de atrasos.

2. Para el ejercicio 2024 se acuerda un incremento del 3%, sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos económicos desde el 1/01/2024.

3. Para el ejercicio 2025 se pacta un incremento salarial del 3% además de la inclusión del plus asistencia sobre las tablas salariales de 2024. Quedando dicho plus suprimido de este convenio con efectos 01/01/2025.

4. Como cláusula de revisión salarial se establece que en caso de que, en los años de vigencia del convenio, el IPC fuera superior al 10%, se revisara en ese exceso con un tope del 1%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe actualizado a partir del 01/01/2026.

5. 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.

a) Contrato para la formación en alternancia

El Contrato de Formación se regirá 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.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El Contrato de Formación se regirá 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, en ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato

c) Fijos-discontinuo.

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.

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.

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.

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 10.- Expedientes de regulación empleo.

La decisión de presentar expediente de regulación de empleo, 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 regulación de empleo, 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 regulación de empleo, 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 en 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 del municipio donde esté ubicada la empresa, 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%. El plazo de llamamiento a los trabajadores para modificar dicha jornada se realizará con un preaviso de cinco horas.

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.

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

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.

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>

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. Siendo esta situación compatible con el artículo 48.5 del estatuto de los trabajadores en referencia al derecho de suspensión de contrato de dieciséis semanas por cada adoptante, guardador o acogedor.

c) 5 días por accidente o enfermedad grave, 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.

Esta licencia se podrá disfrutar de forma intermitente y no continuada, previa comunicación a la empresa y en tanto dure el hecho causante.

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 al año.

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 la 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, 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.- Jubilación Parcial mediante contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial en conformidad con la legislación vigente. El trabajador que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

Artículo 18.- 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 19.- Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida 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 27.251 euros para el año 2024, y 28.069 euros para 2025.

Quedan expresamente excluidas las enfermedades profesionales.

Artículo 20.- 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 21.- 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 empre-

sa 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.

Artículo 22.- 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 23.- 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 24.- Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a las personas trabajadores. El sometimiento al mismo por parte de la persona trabajadora debe de 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 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 25.- 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.

Artículo 26.- Antigüedad.

Se acuerda congelar el complemento de antigüedad a la fecha de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real, consolidando esta antigüedad y la parte proporcional del tramo en consolidación a la misma fecha de publicación del Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real. Este complemento de antigüedad que se denominará “antigüedad consolidada”, no será compensable, ni absorbible, ni revalorizable, formando este complemento en ambos supuestos parte de las pagas extraordinarias.

Artículo 26 bis.- Plus compensatorio Antigüedad.

Se implementa un nuevo plus para compensar la congelación de la antigüedad, en una cuantía anual de 1064€ para el año 2024 y de 1095,92€ para el año 2025, para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio, a excepción de las personas trabajadoras que ya hayan alcanzado el 60% del complemento de antigüedad, estos trabajadores no lo percibirán. Este plus, tendrá efectos econó-

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>

nicos a la fecha de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial Provincial de Ciudad Real. Este plus compensatorio de antigüedad, no será ni absorbible, ni compensable.

Artículo 27.- 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.

Artículo 28.- 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 29.- 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 30.- 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 0,30 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.dipuocr.es>

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 aquella en que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa de 41,33 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 15,17 euros por comida realizada fuera de su residencia, en ambos casos se aplica para el año 2024.

En el año 2025 la dieta completa será de 42,57 euros dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o de media dieta de 15,62 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 reflejado en tablas salariales. A partir del año 2025 se acuerda que a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se les integrará este plus en el concepto de Salario Base. Quedando reflejado en las tablas salariales del año 2025 del convenio colectivo.

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 establece 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.

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>

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 injustificada durante un período 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 reiterados 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 su tiempo de trabajo.
- g) La reincidencia en 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 injustificadas en un periodo de treinta días.
- b) La ausencia no justificada de dos días durante 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.

- 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 reiterados 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 ocasionen 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 tres faltas de puntualidad injustificada en un periodo de diez 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 secreto profesional 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 y el acoso por razón de sexo.

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 prescribirán 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 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 trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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.dipu.cr.es>

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.

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 I TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.460,59
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.226,98
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.194,96
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.144,00
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.109,61
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	1.092,90
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	38,65
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	38,13
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	37,80
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	37,17
XI	PEON AYUDANTE	36,63
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	36,18

PLUS DE DISTANCIA	0,30
MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	14,75
DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	40,17
PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO	2,68

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS

(Ajuste tablas 3%)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.504,40
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.263,79
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.230,81
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.178,32
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.1142,89
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	1.125,69
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	39,80
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	39,27
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	38,93
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	38,28
XI	PEON AYUDANTE	37,72
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	37,26

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>

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2025
(Incremento salarial 3% + plus de asistencia)

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL
I	TÉCNICOS TITULADOS	1.600,95
II	AYUDANTE TÉCNICO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN 1ª, JEFE COMERCIAL	1.353,12
III	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, PROFESORES Y VIAJANTES	1.319,15
IV	CONTRAMAESTRE, ANALISTA, OFICIAL DE 1ª, ADMINISTRATIVO Y A.T.S.	1.265,09
V	ENCARGADO DE ALMACEN O BODEGA, OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.228,60
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	1.210,88
		SALARIO DIA
VII	MAESTROS	43,68
VIII	OFICIAL DE 1ª OFICIOS	43,13
IX	OFICIAL DE 2ª OFICIOS	42,79
X	OFICIAL DE 3ª OFICIOS Y AYUDANTE ESPECIALISTA	42,11
XI	PEON AYUDANTE	41,54
XII	PEON, EMBOTELLADOR Y ETIQUETADOR	41,06
	PLUS DE DISTANCIA	0,30
	MEDIA DIETA DE TODOS LOS NIVELES	15,62
	DIETA COMPLETA DE TODOS LOS NIVELES	42,67
	PLUS COMPENSATORIO ANTIGÜEDAD ANUAL	1.095,92

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1984

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>