

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 27 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Oleícola El Tejar Nuestra Sra. de Araceli, SCA - Producción Aceite.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Oleícola El Tejar Nuestra Sra. de Araceli, SCA - Producción Aceite., suscrito por las partes legitimadas, en fecha 24 de noviembre de 2023, inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de abril de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

El presente convenio colectivo encuentra su fundamentación jurídica en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normativas laborales que le sean de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de las personas trabajadoras de la Empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A., con razón social en Ctra. Córdoba-Málaga, km 98, El Tejar (Córdoba).

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.A., con número de identificación fiscal F-14016729 y dedicados a la actividad de obtención de aceites de orujo, así como al aprovechamiento integral de los subproductos del olivar, y a sus trabajadores/as de los Centros de Trabajo de El Tejar, Palenciana, Pedro Abad, Baena, Marchena, Cabra, Bogarre, Mancha Real y Espejo.

Artículo 2.º Ámbito temporal y retributivo.

El período de aplicación del presente convenio colectivo será de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOJA, y su finalización será el 31 de diciembre de 2025.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y los demás conceptos retributivos previstos en este convenio serán incrementadas conforme a lo siguiente:

Año 2023:	3,25%.
Año 2024:	2,30%.
Año 2025:	2,30%.

00301022

Por otro lado, y siempre que la suma del IPC del período 2023-2024 sea superior al 8,00%, la empresa incrementará, de forma adicional, todos los conceptos retributivos del año 2025, en la diferencia entre el sumatorio del IPC real 2023-2024, menos 8,00%, con un límite máximo del 1,25%.

Artículo 3.º Denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar las reuniones, correspondientes a la renegociación del convenio denunciado, durante el mes de noviembre del año en curso.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará de forma automática, ajustándose a la subida oficial del IPC.

Artículo 4.º Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones «ad personam» en igual forma.

Artículo 5.º Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.º Organización en el trabajo y productividad.

6.1. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con el presente convenio y la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización técnica y económica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa el máximo nivel de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

En este marco, la Dirección adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de departamentos, variación de puestos de trabajo y revisión de tiempos por mejora de método, y en general cuanto pueda suponer un progreso técnico y económico de la Empresa, siempre que no contravenga lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia; la representación legal de los trabajadores participará, en este ámbito, en labores de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Las personas trabajadoras realizarán su trabajo siguiendo las directrices y organización de la empresa. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia y en ausencia de su superior obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia y profesionalidad según las circunstancias.

00301022

6.2. Plena ocupación.

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa de las personas trabajadoras en el desempeño de su específica función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

6.3. Productividad.

El personal afectado al presente convenio cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo establecidos y los objetivos fijados por la empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la empresa, los trabajadores/as acogidos al presente convenio, se encuadrarán en uno de los siguientes grupos a los sólo efectos del percibo de la prima de productividad:

Tabla de productividad para el personal dedicado a la operación y mantenimiento de centrifugación, secado y extracción.

Grupo A: Centrifugación mecánica.

Grupo B: Secado.

Grupo C: Extracción química.

Departamento/Sección	Porcentaje	Grupo
Centrifugación Mecánica	100%	A
Báscula, almacén, mantenimiento	50%	A
Báscula, almacén, mantenimiento	50%	B
Secaderos	100%	B
Extractora	100%	C

El pago de la prima de productividad se hará mediante la aplicación del Factor (F1) al Sueldo Bruto Anual del ejercicio anterior. El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías y entre todos los centros de trabajo.

La prima de Productividad se abonará de acuerdo al siguiente calendario:

Periodo	Mes devengo
- Noviembre-22- Octubre-23	Marzo 2024.
- Noviembre-23- Octubre-24	Marzo 2025.
- Noviembre-24- Octubre-25	Marzo 2026.

6.4. Absentismo.

Las partes, empresa y trabajadores, consideran necesaria la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo por causas de enfermedad común, para lo cual acuerdan fijar un factor de absentismo individual (F2%) de cada trabajador con el objeto de motivar la reducción de la tasa de absentismo conforme a lo siguiente:

F2 % de absentismo del trabajador	(F2 %)
≤3,66%	1,00%
>3,66%	0,00%

Para el cálculo del absentismo se computarán los días de baja por enfermedad común y días de ausencia injustificada.

Base de cálculo: Retribución de Convenio+Antigüedad, no procediendo realizar bolsa común ni reparto lineal.

CAPÍTULO III**REGIMEN DE PERSONAL**

Artículo 7.º Contratación de personas trabajadoras.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

Todas las nuevas contrataciones, así como las promociones o ascensos, tras un período de prueba de 6 meses, se les regularizará la categoría y sueldo de acuerdo a las funciones que realice.

Artículo 8.º Contratos de puesta a disposición.

La Empresa acogida a este Convenio sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley de 14/1994 de 1.º de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria, salvo I.L.T.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores/as contratados a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Las empresas usuarias deberán entregar a la representación legal de los trabajadores/as copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona; DNI o CIF, domicilio, teléfono y estado civil.

Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito a la representación legal de los trabajadores/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Artículo 9.º Contratación y clasificación del personal.

Con la reforma laboral, los tipos de contrato de trabajo en España han sido objeto de importantes modificaciones, los cuales se recogen en el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, en los siguientes Grupos Profesionales:

A) Clasificación Profesional.

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1: Dirección: Director/a de Área, Director/a de Departamento.

Grupo 2: Técnicos y Mandos Intermedios: Encargado/a, Tit. Superior, T. Medio.

Grupo 3: Producción y Mantenimiento: Oficial 1.ª responsable almacén, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª, Oficial 3.ª, Oficial 3.ª Ayudante, Oficial 1.ª Mecánico, Oficial 2.ª Mecánico, Oficial 3.ª Mecánico, Oficial 1.ª electricista, Oficial 2.ª electricista, Oficial 3.ª electricista.

Grupo 4: Administrativos: Oficial Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 5: Control de Calidad: Técnico/a Laboratorio, Oficial Laboratorio, Auxiliar Laboratorio.

La movilidad funcional dentro de la empresa no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

B) Regularización de categorías conforme a la RPT.

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 50 del extinguido Convenio Colectivo de Empresa 2019-2022 (Sección Aceites), la empresa ha confeccionado la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la cual abarca todas las actividades que se desarrollan en las dos grandes áreas de la empresa, es decir, la Económico-Financiera y Técnico-Productiva.

Fruto de la negociación entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se ha consensuado y aprobado la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) la cual implica realizar una serie de modificaciones en las categorías, conforme a lo siguiente:

CAMBIO DE CATEGORÍAS: (IMPLANTACIÓN 2024-50% /2025-50%).

OPERADOR CENTRÍFUGAS: - OFICIAL 2.^a

OPERADOR SECADERO: - 50% OFICIAL 1.^a -50% OFICIAL 2.^a

OPERADOR EXTRACTORA: - OFICIAL 1.^o

OPERADOR PREPARACIÓN: - OFICIAL 2.^a

BÁSCULA - OFICIAL 2.^a

ALMACÉN - OFICIAL 2.^a

PLUS OPERADOR EXTRACTORA: Se establece un nuevo Plus de Operador de Extractora por importe de 125,00€ mensuales x 12 meses a partir de 2024. (Excepto para los operadores de la Extractora de Baena que ya vienen cobrando el Plus Voluntario.)

Artículo 10.º Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

En iguales condiciones de formación y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, los puestos de confianza, así como los de nueva creación se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla.

Los criterios de ascenso se establecerán siempre asegurando la no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Artículo 11.º Excedencia.

En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º Formación Profesional.

Convencidas las partes que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los trabajadores/as, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, la empresa asume el compromiso de dedicar tiempo para la formación de los trabajadores/as, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan en la empresa.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 13.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, en cómputo anual, para los años de vigencia del presente convenio quedará en 1.750 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima semanal será de 40 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 30 minutos diarios), u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las horas de formación, las licencias retribuidas del art.16 y la enfermedad o accidente.

00301022

El sistema de rotación del 5.º no se modificará durante la vigencia del presente convenio. Asimismo, ninguna trabajadora o trabajador afectado por sistema de rotación del 5.º turno tendrá que recuperar el defecto de jornada, ni la empresa abonará el exceso de la misma, respetando siempre el cuadrante que se adjunta.

Artículo 14.º Calendario laboral.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad de la Dirección de la Empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año, debiendo exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible del centro de trabajo.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la Empresa.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma, respetándose las fiestas de cada localidad de ámbito de la Empresa.

Durante los meses del 1 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada de trabajo que no sea rotatoria de mañana, tarde y noche, se realizará de 07:00 h a 15:00 h.

Artículo 15.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 28 días laborables. Dichas vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre todo el personal de la empresa, y en todo caso se disfrutarán 15 días naturales de vacaciones, en período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de dos meses a su disfrute, y no podrán comenzar, en ningún caso, en festivo ni en día anterior a uno no laboral o festivo oficial o pactado.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 16.º Licencias retribuidas.

El trabajador/a integrado en el presente convenio colectivo, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho legalmente reconocida, lo cual habrá que acreditar documentalmente, y dará comienzo el primer día laborable de la persona trabajadora.

b) 2 días en caso de nacimiento de un hijo para aquellos trabajadores que en el momento del hecho causante no tengan cubierto el período mínimo de cotización de 180 días.

c) 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida.

d) 3 días en caso de fallecimiento de parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) 1 día por fallecimiento de parientes de 3.^{er} grado (cuando la jornada de trabajo coincida con las horas del funeral).

f) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. (en los casos de accidente o enfermedad grave, será necesario aportar certificado médico con indicación expresa de que se trata de una enfermedad o accidente grave)

g) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos.

h) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

j) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica (Médico de cabecera 3 horas-Médico especialista 5 horas).

k) 1 días por Bautizo de hijos/as.

l) 1 día por Primera Comunión de hijos/as.

m) 3 días de asuntos propios.

En los casos a los que se refieren los apartados b), c), d) y e) producidos fuera de la Comunidad Andaluza, el tiempo de permiso podrá ampliarse a tres días naturales más.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Se entiende por día laboral, día que tuviera que trabajar el trabajador afectado. Para los permisos retribuidos, el turno de noche pertenece al día que comienza dicho turno.

El permiso de nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores, será el establecido según la legislación vigente en la materia, (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato).

Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, se tendrá un permiso retribuido, el cual constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, tal como se recoge en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.º Estructura salarial.

Las retribuciones del personal integrado en el presente convenio colectivo se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Retribución de convenio.
2. Complemento de antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.
4. Plus de turno.
5. Plus de nocturnidad.
6. Plus de presencia.
7. Plus de mantenimiento.
8. Prima de producción.

9. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
10. Plus de transporte.
11. Plus de festivos singulares.
12. Bolsa de vacaciones.
13. Plus de natalidad.
14. Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
15. Plus Operador Extractora.
16. Complementos personales si procediesen.
17. Kilometraje.

Artículo 18.º Retribución de Convenio.

Se considera retribución de convenio la que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa para cada una de los grupos profesionales.

Artículo 19.º Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad queda fijado en quinquenios y trienios, fijándose en un máximo de 2 quinquenios y 1 trienio.

La cuantía del complemento se establece en el 5% sobre la retribución de convenio por cada quinquenio y trienio de permanencia en la empresa, devengándose a partir del mes siguiente al que se cumpla cada periodo.

Los trabajadores y trabajadoras en plantilla a 1 de enero de 2019 mantendrán el complemento de antigüedad por trienios con un máximo de 6, a razón de un 5% de Retribución de Convenio por cada trienio.

Artículo 20.º Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as/as afectados por el presente convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de abril, julio y diciembre a razón de 30 días de retribución de convenio más antigüedad cada una de ellas, abonándose proporcionalmente desde la fecha de incorporación de la persona trabajadora.

Artículo 21.º Pago de la nómina.

El salario bruto anual percibido será distribuido en 15 pagas anuales compuestas por la Retribución de Convenio más antigüedad, abonadas en 12 mensualidades más 3 extraordinarias en abril, julio y diciembre.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, mediante transferencia bancaria en la cuenta que cada trabajador o trabajadora designe al efecto, y siempre antes del último día de cada mes.

Artículo 22.º Plus de turno.

Se percibirá la cantidad fijada por cada día de turno efectivamente realizado, cuando se trabaje a turno, de acuerdo a lo que establece la tabla de pluses adjunta.

Artículo 23.º Plus de nocturnidad.

Ver tabla de pluses adjunta. Horario 22:00 a 06:00 h.

Artículo 24.º Plus de presencia.

Por cada día que la trabajadora o el trabajador sea llamado fuera de su jornada de trabajo, y se transforme en presencia efectiva para cubrir una vacante de otra persona trabajadora, percibirá un plus en la cuantía indicada en la tabla adjunta.

Artículo 25.º Plus de mantenimiento y civil.

El personal adscrito al departamento de mantenimiento mecánico de la Empresa y al personal que se encuentre a jornada partida, percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, por cada día de trabajo efectivo realizado y con independencia de que la jornada sea partida o continuada, un complemento económico en la cuantía establecida en la tabla adjunta.

A partir de 2024 el plus de mantenimiento lo cobrarán sólo el personal adscrito al Dpto. de Mantenimiento Mecánico, el personal a jornada partida y el personal de operación de los centros donde los operarios realicen mantenimiento mecánico y preventivo.

Artículo 26.º Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Si durante la vigencia del presente convenio, la autoridad laboral acordase que algún puesto de trabajo de los de la empresa ha de ser considerado como tóxico, penoso o peligroso, las partes acuerdan que los trabajadores/as afectados, percibirán 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 su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 16% de su retribución de convenio.

Artículo 27.º Plus operador responsable extractora.

Se establece un nuevo Plus de operador de extractora por importe de 125,00 € mensuales x 12 pagas a partir de 2024 (excepto para los operadores de extractora de Baena que ya vienen cobrando el plus voluntario por realizar dichas funciones).

Artículo 28.º Prima de producción.

El personal afectado al presente Convenio Colectivo cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los grupos profesionales y los objetivos fijados por la Empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la Empresa, la prima de producción (F) se determinará cada año, durante el mes de Enero, en función de la productividad (F1) correspondientes a la campaña anterior, de acuerdo con lo siguiente:

$$F2 = F1 \times R$$

F2: Prima de producción expresada en %.

F1: Factor de productividad expresado en %.

R: Retribución bruta anual ejercicio anterior.

El abono de esta prima a los trabajadores/as se realizará anualmente en una sola paga antes del día 31 de marzo del siguiente año.

Artículo 29.º Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias para cubrir ausencias imprevistas o bajas laborales y para completar y solapar turnos. Estas horas serán las únicas que tengan carácter obligatorio para el personal de guardia. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y cambios de turnos. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales previstas en la ley.

Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias sobre la base de lo indicado anteriormente, así como las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (horas extraordinarias de fuerza mayor).

Para que la prolongación de jornada dé lugar a horas extraordinarias será necesaria la previa autorización del responsable correspondiente. Quien hubiese realizado dichas horas extraordinarias podrá optar por el cobro de su importe o por disfrutar del correspondiente descanso compensatorio, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan, dentro de las cuatro semanas siguientes a aquélla en que se hubiesen realizado las horas extraordinarias y acumulando en un solo descanso todas las horas extraordinarias que la persona trabajadora tuviese pendientes.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor de la hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución de Convenio + Antigüedad}}{\text{n.º de horas de trabajo efectivo anual}} \times (Y)$$

2023: (Y)= 1,50.

2024: (Y)= 1,60.

2025: (Y)= 1,65.

Si por razones de avería el personal de mantenimiento realizase trabajos que excedan de las 3 de la madrugada, la jornada del día siguiente será de descanso retribuido.

Artículo 30.º Plus de transporte.

Por mes de trabajo efectivo las personas trabajadoras recibirán un plus de transporte, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 31.º Plus festivos singulares.

Se abonará 197,81 € al personal que trabaje durante los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre, y 87,92 € a los que trabajen las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, independientemente del resto de pluses que le correspondan.

Artículo 32.º Plus de bolsa de vacaciones.

Mensualmente la persona trabajadora recibirá un plus de bolsa de vacaciones, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 33.º Plus de natalidad.

La Empresa abonará a los las personas trabajadoras, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 51,46 € por el nacimiento de cada hijo/a, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción.

Artículo 34.º Ayuda a personas con diversa discapacidad física o psíquica.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan cónyuge o hijos/as con diversidad física o psíquica cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 188,80 € mensuales por cónyuge o cada hijo/a que se encuentre en aquella situación.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que la persona con diversa discapacidad física o psíquica, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición de persona con diversa discapacidad.
- Que exista convivencia y dependencia de la persona con diversa discapacidad a cargo del beneficiario.

Artículo 35.º Kilometraje.

Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la Empresa, utilizará su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,40 € por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 36.º Incapacidad laboral.

A partir de 2024, por las contingencias de I.T. derivadas de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, la Empresa pagará desde el segundo día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba de la empresa, Seguridad

Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente Retribución de Convenio más la Antigüedad. Mínimo según ley.

La empresa implementará a partir de la firma del Convenio y con efectos desde 1.1.2024:

a) Una nueva cobertura para la Incapacidad derivada de Enfermedad Común/Profesional con una Indemnización de 25.000,00 € para las modalidades de:

- i. Incapacidad permanente parcial s/ baremo.
- ii. Incapacidad permanente total.
- iii. Incapacidad permanente absoluta.
- iv. Gran invalidez.

b) Nota 1: Si se produce una alta siniestralidad que provoque un incremento de la prima por encima del 20% respecto al año base (2024), la prestación se reducirá en proporción directa al encarecimiento de la prima.

c) Nota 2: Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta póliza los trabajadores que al 1 de enero de 2024 se encuentre en situación de baja médica, o que estén pendientes de resolución por haber agotado el período de 18 meses ILT, los cuales serán amparados por la póliza una vez se produzca el alta médica.

Por las contingencias de I.T. derivadas de Accidente ocurrido durante la jornada laboral y de Enfermedad Profesional, la Empresa pagará desde el primer día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja.

El resto de ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a petición de la persona trabajadora de conformidad con la Empresa.

Artículo 37.º Seguro de invalidez o muerte.

La Empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores y trabajadoras.

RIESGOS CUBIERTOS	CAPITAL POR ASEGURADO
Fallecimiento por cualquier causa	10.000,00 €
Fallecimiento por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente parcial por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente total por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral	50.000,00 €
Gran invalidez por accidente laboral	50.000,00 €

Artículo 38.º Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

La Empresa dotará a sus trabajadores/as de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón del tipo de actividad, con la obligación de su uso por parte de las personas trabajadoras.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá de los equipos de protección individual que se precisen en función de los riesgos a que estén expuestos vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores dentro del recinto de trabajo.

Artículo 39.º Vigilancia de la salud.

La Empresa y trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a solicitar de la Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual o con la periodicidad que se estipule por parte del facultativo médico de los servicios de prevención ajeno.

00301022

Le corresponde a la Empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la Empresa los medios adecuados.

La Empresa que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrá pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El Empresario garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as o para otras personas relacionada con la Empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La obligatoriedad de la Vigilancia de la Salud deberá contar con el informe previo de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los/a trabajadores/as inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del personal médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as o para otras personas relacionada con la Empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 40.º Seguridad y salud laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

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

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

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las Empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados y delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. La Empresa deberá de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras y la empresa participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la Empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

Artículo 41.º Medio ambiente.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores/as y empleadores/as. Por ello, e independientemente

de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Además de cumplir la legislación vigente en todo momento se profundizará en lo referente a la Seguridad Medio Ambiental teniendo participación e información los Delegados de Prevención.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

En materia de Medio Ambiente la creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores/as en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y las personas trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables.
- Aumentar la eficiencia en el uso del papel.
- Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.
- Reducir el uso del resto de recursos naturales.
- Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.
- Colaborar en la sensibilización ciudadana.
- Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aires acondicionado...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.
- Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).
- Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.
- Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

Artículo 42.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera la empresa promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Tampoco podrán ser discriminadas las personas trabajadoras por razones de diversas capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las empresas deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, mediante la implantación negociada con la representación legal de las personas trabajadoras del plan de igualdad conforme al marco normativo vigente.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

La empresa, en cumplimiento de la Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociará e implantará un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con objeto de cumplir este compromiso y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una «Comisión Paritaria de Igualdad», que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo estos datos estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extrasalariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral).
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 43.º Igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona. Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, la empresa y la representación sindical acuerdan establecer un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se incorpora al presente convenio como Anexo I.

Artículo 44.º Faltas y sanciones.

Principio general.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación

de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores/as y normas complementarias vigentes.

Clasificación de faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; salvo que, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de cualquier consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes y en la conservación del material, equipos y herramientas asignadas, salvo que causen un perjuicio grave, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, respectivamente.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno la baja por I.T. correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de un mes.
- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- Abandonar el puesto de trabajo, aunque haya terminado su turno, si no se hubiese presentado el que ha de sustituirle. Esta falta podrá ser considerada muy grave si causare daño a la Empresa o trastornos a los/as compañeros/as de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o modernización de maquinaria, así como negarse a cumplimentar debidamente las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrando manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La imprudencia en la prestación del trabajo. Si implicase riesgos de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y medios de protección colectiva o individual de carácter obligatorio.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respecto de los superiores, compañeros/as o subordinados, que no merezcan la clasificación de muy graves.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el uso a fines propios de herramientas de la Empresa.
- La comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- Acoso ambiental.

Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- La negativa a realizar horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a su compañeros/as o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, de compañeros/as o de subordinados.
- Revelar sin autorización expresa datos de reserva obligatoria.
- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como los/as compañeros/as y subordinados.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un trimestre y hayan sido sancionadas.
- El acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluido el chantaje sexual y el acoso ambiental cuando se den alguna de las siguientes circunstancias agravantes:
 - Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
 - Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
 - Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.
 - Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
 - Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
 - Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Competencias.

Para la imposición de sanciones muy graves será competente la dirección General de la Empresa.

La Dirección del Centro y por delegación el o la Responsable del Centro será competente para la imposición de sanciones por faltas graves o leves.

Prescripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45.º De los Sindicatos.

La Empresa respetará los derechos de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirá que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un operario/a o perjudicarlo de alguna forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los/as delegados/as sindicales disfrutarán, entre otros, de los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quienes representen y a los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la Empresa.
- Tendrán un crédito de 180 horas anuales para desarrollar las labores propias de su cargo, sin perjuicio económico alguno.

El uso del crédito horario se hará de forma que no se perjudique el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 46.º Derechos de la representación legal de los/as trabajadores/as.

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como de la situación de producción, ventas y evolución probables de empleo en la Empresa.

b) Conocer anualmente el balance, cuenta de resultados, y memoria anual de la sociedad.

Cuando la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios.

c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.

d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as/as sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) Se les facilitará por parte del Empresariado el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados/as de personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa o, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Serán informados trimestralmente, al menos en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.

h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

i) El Comité de Empresa dispondrá de un local dentro de las instalaciones de la Empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) La información descrita en los apartados b), d), e), f) y h), deberá ser entregada a los representantes de los/as trabajadores/as/as con antelación suficiente y siempre que haya reunión.

k) La Empresa entregará anualmente a los representantes de los/as trabajadores/as una relación de trabajadores/as/as especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

La Empresa autoriza acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en la misma.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los/as delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato a que pertenezca, para el supuesto en que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción de sus contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempeño de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 47.º Tablón de anuncios.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la Empresa y estar identificada como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 48.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto, y en cómputo anual; por lo que si la Autoridad Laboral no admitiera alguno de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto el texto íntegro del mismo.

Artículo 49.º Comisión Paritaria.

Para la interpretación y aplicación del convenio se constituirá una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores/as que hayan formado parte de la comisión de deliberación y tres representantes de la Empresa, eligiéndose asimismo un suplente en cada parte. La competencia de esta Comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este

Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión para la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterán para su decisión ante la Autoridad Laboral o el órgano que pueda crearse a tal efecto, durante la vigencia del Convenio, que dictará un Laudo de Arbitraje de obligado cumplimiento para las partes.

La resolución que se dicte en su caso deberá ser incorporada y aplicada por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha Comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del Laudo, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

Asimismo, se fijará una reunión trimestral con carácter obligatorio, y en todo caso, siempre que sea necesario.

Artículo 50.º Jubilación parcial.

Durante la vigencia del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, los trabajadores/as afectados que puedan tener opción a una jubilación anticipada con contrato de relevo, se podrán acoger con carácter voluntario enviando solicitud a la empresa con al menos un mes de antelación, requiriendo que se cumplan todos los requisitos, así como el acuerdo entre empresa y trabajador/a.

ANEXO I

PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un o una representante de las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el/la superior inmediato, o por un o una responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección de la persona interesada, la persona responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

00301022

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a las personas implicadas, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los/las actuantes, incluidos los posibles testigos/as y en su caso la representación unitaria o sindical del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del presente convenio.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al o la denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas afectadas.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento, siempre previo informe de la representación sindical.

En El Tejar, a 24 de noviembre de 2023.

Por la Empresa:

Por los trabajadores/as: