



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Plasoliva, SL, para su centro de trabajo sito en Eljas. (2018060074)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Plasoliva, SL (código de convenio 10100402012017), para su centro de trabajo sito en Eljas, cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 21 de diciembre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLASOLIVA, SL

ÍNDICE

Artículo preliminar.

Artículo 1. Motivación y naturaleza.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Artículo 6. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Artículo 9. Absorción.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Artículo 11. Derecho supletorio.

Artículo 12. Organización y tiempo de trabajo.

Artículo 13. Disposición general.

Artículo 14. Categorías y definición de personal.

Artículo 15. Norma subsidiaria.

Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 17. Período de prueba.

Artículo 18. Conversión de contrataciones temporales.

Artículo 19. Ceses en la empresa.

Artículo 20. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 21. Descanso semanal.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.



Artículo 24. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Artículo 25. Reducción de la jornada por razones de guarda legal.

Artículo 26. Estructura retributiva.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Artículo 28. Incremento retribuciones.

Artículo 29. Recibos de Salarios.

Artículo 30. Gastos de desplazamiento y dietas.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Artículo 32. Tramitación y prescripción.

Artículo 33. Infracciones de la empresa.

Artículo 34. Igualdad de condiciones.

Artículo 35. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el Asec-Ex y en su reglamento de aplicación.

Anexo I. Tabla salarial mensual mínima para el año 2018.

Artículo preliminar.

El presente convenio se suscribe entre el Administrador de la empresa Plasoliva, SL, en representación de la misma, y el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Motivación y naturaleza.

El presente convenio se suscribe por la necesidad de dotar de un convenio propio a la empresa firmante, en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y el futuro de la misma.

Tiene naturaleza de convenio estatutario en el marco de la empresa Plasoliva, SL, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial defini-



do en sus artículos 2 y 3, dotándose al mismo tiempo del carácter de convenio básico en su ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Plasoliva, SL, dedicada a la industria de la aceituna: aderezo, relleno, envasado y venta de aceitunas, así como la fabricación de conservas vegetales y congelados vegetales.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de la empresa Plasoliva, SL, actualmente sito Eljas, Ctra. de San Martín de Trevejo a Eljas s/n.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio, el personal que presta sus servicios en la empresa Plasoliva, SL, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

Artículo 5. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2018, una vez registrado, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 6. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.

Definido el ámbito funcional del presente convenio en los términos de su artículo 2, ni este convenio ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo. En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio. Todo ello atendiendo a las materias establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.



Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo, en los plazos fijados en el párrafo anterior. Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga, provisionalmente, hasta que sea sustituido por el nuevo.

A su vencimiento, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado por períodos consecutivos de un año.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 9. Absorción.

Los trabajadores y trabajadoras, a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo, se incorporarán a éste a partir de la entrada en vigor del mismo.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 30 días desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.



Dicha comisión estará integrada por un miembro de la representación legal de los trabajadores y un representante de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, el del domicilio fiscal de la empresa en Ctra. San Martín de Trevejo a Eljas, s/n, de 10.191 Eljas (Cáceres).

A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: rrhh@plasoliva.com

No obstante, ni la existencia de la comisión ni el sometimiento a ella de cualquier asunto, obstaculizará en ningún caso el libre ejercicio que asiste a las partes de poder acudir ante la jurisdicción competente.

Artículo 11. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

CAPÍTULO II

Artículo 12. Organización y tiempo de trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13. Disposición general.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.



Sin embargo, desde el momento que en la empresa un trabajador realice las tareas especificadas en la definición de una categoría profesional determinadas, será al menos remunerado con la retribución asignada en esta.

También son enunciativas las tareas asignadas a cada categoría o especialidad, ya que todo trabajador al servicio de la empresa está obligado a efectuar los trabajos y operaciones que el ordenen sus superiores dentro de las tareas generales de su competencia personal, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente convenio básico, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

Artículo 14. Categorías y definición de personal.

El personal al servicio de esta empresa se incluirá en alguno de los siguientes grupos genéricos establecidos según las funciones que desarrolle cada trabajador:

A) Técnicos.

B) Empleados.

C) Subalternos y obreros.

A) Técnicos: este grupo consta de 3 subgrupos, y cada uno comprende las siguientes categorías profesionales:

1. Técnicos con titulación superior:

a) Director técnico.

b) Subdirector técnico.

c) Técnico jefe de laboratorio.

d) Técnicos de Calidad.

2. Técnicos con título de grado medio:

a) Ingenieros y peritos.

b) Maestros Industriales.

3. Técnicos no titulados.

a) Jefes de taller y Jefes de mantenimiento.



b) Oficiales de laboratorio.

c) Auxiliares de laboratorio.

B) Empleados: este grupo consta de tres subgrupos, y cada uno de ellos consta de las siguientes categorías profesionales:

1. Administrativos

a) Jefe de primera.

b) Oficial de primera.

c) Oficial de segunda.

d) Auxiliar.

2. Personal de ventas:

a) Técnico de ventas.

b) Viajante.

c) Dependiente.

C) Subalternos y obreros: en este grupo hay las siguientes categorías:

a) Encargado general.

b) Profesionales del oficio.

c) Especialistas.

d) Oficiales de oficios varios.

e) Basculero pesador.

f) Ordenanza.

g) Guarda o vigilante.

h) Peón ayudante de fabricación.

i) Peones.

j) Personal de limpieza.



Definición de categorías profesionales.

Grupo A. Personal Técnico.

1. Técnicos con título superior.

- a) Director técnico: le corresponde la alta dirección de todos los servicios técnicos de la empresa.
- b) Subdirector técnico: es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudándole en todas sus funciones.
- c) Técnico jefe de laboratorio: es quien dirige el laboratorio, la tarea de control e investigación.
- d) Técnicos de Calidad: son los trabajadores que se encargan de la comprobación del estado de las mercancías y productos, de la entrada/salida de los mismos y del mantenimiento de la norma de calidad.

2. Técnicos con título medio.

- a) Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.
- b) Maestros industriales: son aquellos que, habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen técnicas de cualquier índole.

3. Técnicos no titulados: comprende el personal que sin título profesional se dedica a tareas de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

- a) Jefes de taller: son los que a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior tienen un mando directo sobre los encargados y personal manual de fábrica, siendo su misión la vigilancia y la inspección de las fases de fabricación, observando y teniendo cuidado del funcionamiento de los diferentes órganos que comprenden la misma y responden de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de la instalación.

Se incluyen en esta categoría los maestros refinadores de aceite, los maestros jaboneros y los maestros de cocedores en la industria aceitunera.

Los Jefes de mantenimiento se ocupan de las tareas de mantenimiento de maquinarias e instalaciones; de la reparación de averías, garantizando el buen funcionamiento de las instalaciones.

- b) Oficiales de laboratorio: son los que realizan en los laboratorios los análisis diarios necesarios en la industria, siendo responsables ante sus jefes del trabajo efectuado.



- c) Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas tales como la manipulación de muestras, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que puedan comprobarse rápidamente.

Grupo B. Empleados

1. Administrativos.

Son los que ejercen en la empresa tareas administrativas de oficina, reconociendo las siguientes categorías:

- a) Jefes de primera: son los empleados que asumen la orientación y responsabilidad de varias secciones. Tendrán esta categoría los jefes de contabilidad.
- b) Oficiales de primera: son los que, a las órdenes inmediatas de los jefes de primera o segunda, realizan las tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desarrollen, así como todas aquellas que requieren, para su perfecta ejecución la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que se den en el desarrollo de su trabajo.
- c) Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores, desarrollan con total responsabilidad y eficacia los trabajos que corresponden a la sección a la que pertenezcan.
- d) Auxiliares: son los empleados que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

2. Personal de ventas.

Tiene este carácter el que ejerce las actividades que a continuación se definen:

- a) Técnico de ventas: son los encargados de la representación de la empresa en eventos y ferias; intermediación con los clientes; preparación y gestión de la documentación administrativa de las ventas internacionales y tramitación de pedidos.
- b) Viajante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer los artículos, anotar los pedidos, informar a los clientes, anotar los encargos recibidos, controlar la recepción de los mismos, etc.
- c) Dependiente: es el empleado encargado de realizar las ventas, se encargará del recuento de las mercancías para solicitar la reposición en el tiempo adecuado y su exhibición en escaparates y vitrinas.

Grupo C. Subalternos.

- a) Encargado general: es el que cumple las órdenes recibidas directamente de sus superiores y distribuye al personal en las distintas secciones, vigilando el cumplimiento de los trabajos encargados.



b) Profesionales del oficio:

— Oficial: es el trabajador/a que domina uno de los oficios propios de las industrias de la aceituna.

Se incluyen en este grupo quienes se encargan de: la recepción, almacenamiento y conservación del producto; la cocción y oxidación de las aceitunas; los deshuesadores; los envasadores (llenado, cerrado, esterilización y etiquetado).

c) Especialistas: son los trabajadores que con la práctica necesaria y sin constituir oficio determinado realizan trabajos para los cuales se requiere una especial instrucción. Se incluyen en esta categoría los escogedores/as y rellenadores/as en las industrias del aceite.

d) Oficiales de oficios varios/mozos: son los trabajadores/as que, con una práctica admitida como suficiente por las empresas, se dedican a oficios propios y complementarios de la actividad principal de la empresa.

e) Basculero pesador: es el operario que tiene como misión la de pesar, hacer las anotaciones de pesada y registrar en los libros que correspondan las operaciones que se hayan realizado durante el día.

f) Ordenanza: tendrán esta categoría aquellos que se encarguen de recoger y entregar la correspondencia y efectuar otras tareas de tipo elemental que le sean encargadas por su superior.

g) Guarda o vigilante: es el que realiza las funciones de vigilancia dentro del recinto de la empresa.

h) Peones ayudantes de fabricación: son los que efectúan funciones subordinadas a las de los oficiales, adquiriendo con la práctica conocimientos para sustituirlos accidentalmente.

i) Peón: es el operario encargado de efectuar tareas que requieren predominantemente esfuerzos físicos.

j) Personal de limpieza: es el trabajador/a que se ocupa de la limpieza y acondicionamiento de las oficinas, dependencias y locales de la empresa.

Artículo 15. Norma subsidiaria.

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o pueden integrarse en el sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

**Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO IV**Artículo 17. Período de prueba.**

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Licenciados, Ingenieros y Técnico Superior: Seis meses.

Diplomados y Técnicos: Dos meses.

Demás trabajadores: Treinta días laborables.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Si la normativa de aplicación al contrato formalizado estableciera un período de prueba superior, se estaría a lo dispuesto en dicha norma.

Artículo 18. Conversión de contrataciones temporales.

La empresa se compromete de forma progresiva a transformar en indefinidas las contrataciones temporales de la plantilla, para lo cual se tendrá en cuenta la organización y necesidades de la misma.

**Artículo 19. Ceses en la empresa.**

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Licenciados, Ingenieros y Técnico Superior: Dos meses.

Diplomados y Técnicos: Un mes.

Demás trabajadores: Quince días laborables.

El personal contratado de forma no indefinida, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 15 días de antelación.

La ausencia de notificación del preaviso establecida anteriormente, faculta a la empresa para deducir de los salarios pendientes de abono al trabajador el equivalente diario de la retribución total por día de trabajo del preaviso incumplido o su reclamación judicial si no procediese o no fuese posible dicho descuento.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

CAPÍTULO V**Artículo 20. Jornada y horario de trabajo.**

Se establece una jornada máxima anual de 1.776 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. Siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

Se acuerda la distribución irregular de la jornada anual pactada en el presente convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Lo expuesto es de aplicación durante el periodo de campaña, por necesidades de la propia actividad, el trabajador prolongará su jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo superar las nueve horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, y considerándose el exceso de horas trabajadas, en cómputo anual, como extraordinarias a todos los efectos legales, con el límite máximo establecido en la normativa vigente, pudiendo, preferentemente, compensarse por tiempos equivalentes de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

A estos efectos por la empresa se confeccionará el correspondiente calendario de turnos.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo



efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a domingo.

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas, inclusive las realizadas en sábados, domingos, festivos y festivos especiales.

Artículo 21. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción, a disfrutar preferentemente en fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 22. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Del período total, quince días se fijarán por la empresa y los otros quince por los trabajadores, en todo caso se tendrán en cuenta que la elección de los períodos no afecte al buen funcionamiento y organización de la empresa.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de Trabajadores.

**Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.**

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 25. Reducción de la jornada por razones de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO VI

Artículo 26. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, a la cual se adhieren todos los trabajadores pertenecientes a la empresa, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- b) Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, según anexo I. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas, salvo a los puestos de trabajo que por su naturaleza se desempeñen en horario nocturno.
- c) Horas extraordinarias, cuya regulación se recoge en el artículo siguiente.



d) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de Junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas gratificaciones se podrán prorratear en las doce mensualidades.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del convenio estuvieren de alta en la empresa mantendrán las condiciones salariales que cada uno venga disfrutando, estableciéndose un plus personal individualizado con la diferencia entre los salarios de este convenio y los que venían percibiendo, incluso aunque causaren baja en la empresa por finalización de su contrato y fueran contratados nuevamente.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Con objeto de favorecer el empleo se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias; no obstante, el trabajador se compromete a realizarlas, hasta el tope máximo previsto, cuando la actividad de la empresa lo requiera.

De igual modo, se hace constar que, por razón de las características de la actividad de la empresa se dan situaciones de emergencia o de dificultad para normalizar el proceso de fabricación, las mismas pueden resultar necesarias.

No se podrá realizar más de ochenta horas extras al año por trabajador.

Artículo 28. Incremento retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio y de sus prórrogas, se mantendrán los conceptos reflejados en las tablas salariales, incrementándose anualmente en el IPC, con efectos del día 1 de enero del 2019 y sucesivos, calculado únicamente sobre el salario base.

Artículo 29. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los diez primeros días del mes siguiente a su devengo. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

**Artículo. 30. Gastos por desplazamiento y dietas.**

Cuando por necesidades de prestación de servicio o a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, sea necesario el desplazamiento del trabajador o trabajadora y éste comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal, abonando la cantidad de 0,19 euros por km recorrido, siempre que no se refiera al centro habitual de prestación de servicios que consten en su contrato laboral o anexo modificativo del mismo.

Se establecen en concepto de Dietas para los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, se trasladen del lugar habitual de su prestación de servicios, y como consecuencia de ello tengan que comer, cenar o pernoctar fuera, los siguientes importes: 53,34 euros en concepto de dieta completa siempre que se haya pernoctado, si no se pernoctase el importe sería de 26,67 euros.

CAPÍTULO VII**Artículo 31. Régimen disciplinario.**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De una a dos faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de asistencia al puesto de trabajo de un día sin causa justificada, en un periodo de treinta días naturales y no comunicar la ausencia al mismo.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. La embriaguez ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
8. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

**b) Faltas graves:**

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de dos días sin causa justificada, en un periodo de treinta días naturales, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad al inicio de la jornada, sin causa justificada durante tres días en un periodo de treinta días naturales.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física, en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada así como utilizar materiales, herramientas o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado, siempre que con ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
9. Consumir alcohol durante la prestación del servicio.
10. La falta del respeto debido a compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
11. La desobediencia o indisciplina a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de índole laboral. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.
12. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.



c) Faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo:
 - a) Se considerarán en tal situación a partir de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo durante tres días, sin causa justificada, en un período de treinta días naturales.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en el centro de trabajo.
10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. El trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.



13. El acoso laboral y psicológico.
14. Incumplir la normativa de seguridad alimentaria o laboral, o no utilizar los equipos de protección que facilite la empresa.
15. La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Despido disciplinario.

Artículo 32. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá su comunicación a los representantes de los trabajadores, además de al propio interesado.

Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al presente convenio y demás normas de aplicación.



Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 34. Igualdad de condiciones.

Las partes firmantes de este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón 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, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva la eliminación de los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

Artículo 35. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes firmantes acuerdan que la solución de conflictos laborales colectivos que afecten a los trabajadores y a la empresa en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.



- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**ANEXO 1**

| | Salario Base anual | Salario Base mensual 14 pagas | Salario Base mensual con prorrateo de pagas | Incremento Hora Nocturnidad |
|--|--------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| A. TÉCNICOS | | | | |
| 1. Técnicos con titulación superior | - | - | - | |
| A. 1 a) Director técnico | 18.000,00 | 1.285,71 | 1.500,00 | 1,43 |
| A. 1 b) Subdirector Técnico | 15.000,00 | 1.071,43 | 1.250,00 | 1,43 |
| A. 1 c) Técnico jefe de laboratorio | 12.000,00 | 857,14 | 1.000,00 | 1,43 |
| A. 1 d) Técnicos de Calidad | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,43 |
| 2. Técnicos con título de grado medio | | | | |
| A. 2 a) Ingenieros y peritos | 15.000,00 | 1.071,43 | 1.250,00 | 1,64 |
| A. 2 b) Maestros industriales | 12.000,00 | 857,14 | 1.000,00 | 1,64 |
| 3. Técnicos no titulados | | | | |
| A. 3 a) Jefes Taller y Jefes Mantenimiento | 12.000,00 | 857,14 | 1.000,00 | 1,28 |
| A. 3 b) Oficiales de laboratorio | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| A. 3 c) Auxiliares de laboratorio | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| B. EMPLEADOS | | | | |
| 1. Administrativos | | | | |
| B. 1 a) Jefe de primera | 18.000,00 | 1.285,71 | 1.500,00 | 1,28 |
| B. 2 b) Oficial primera | 15.000,00 | 1.071,43 | 1.250,00 | 1,28 |
| B. 3 c) Oficial segunda | 12.000,00 | 857,14 | 1.000,00 | 1,28 |
| B. 4 d) Auxiliar | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| 2. Personal de ventas | | | | |
| B. 2 a) Técnico de ventas | 15.000,00 | 1.071,43 | 1.250,00 | 1,28 |
| B. 2 b) Viajante | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| B. 2 c) Dependiente | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |



| C. SUBALTERNOS Y EMPLEADOS | | | | |
|--|-----------|----------|----------|------|
| C. a) Encargado general | 14.500,00 | 1.035,71 | 1.208,33 | 1,28 |
| C. b) Profesionales de oficio | 13.500,00 | 964,29 | 1.125,00 | 1,28 |
| C. c) Especialistas | 12.000,00 | 857,14 | 1.000,00 | 1,28 |
| C. d) Oficiales de oficios varios / Mozo | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. e) Basculero pesador | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. f) Ordenanza | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. g) Guarda o vigilante | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. h) Peón ayudante de fabricación | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. i) Peones | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| C. j) Personal de limpieza | 11.718,00 | 837,00 | 976,50 | 1,28 |
| | | | | |

La aplicación de los presentes salarios no supondrá merma de los derechos económicos adquiridos por los trabajadores en cómputo anual. En el supuesto de que la aplicación de los salarios del presente convenio no supusiera incremento retributivo al trabajador, en consideración a los pluses y mejoras que pudieran percibir, se aplicarán sobre sus condiciones anteriores un incremento mínimo de seiscientos (600 €) anuales.

