

## CAPÍTULO XVIII

## Régimen Disciplinario

Artículo 51. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se la clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores/as de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas, que a juicio de la empresa justifican dicha sanción.

Esta información a la representación de los trabajadores/as se realizará por parte de la empresa siempre, antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes.

Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.

Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

Falta de aseo y limpieza personal.

No realizar el aviso correspondiente a la empresa, para realizar los exámenes oficiales.

Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes.

Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.

Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa

Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación

La repetición de cinco faltas leves dentro de un período de seis meses.

Ausentarse del trabajo sin licencia.

Faltas muy grave: Se considerarán faltas muy grave.

Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

Artículo 52. *Sanciones.*

La potestad de sancionar corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de acuerdo a la legislación vigente y a lo pactado en el presente convenio, sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a con la presencia de representantes sindicales, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente o se demostrara tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Artículo 53. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte 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

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito,

Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo a sesenta días.

Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

Cláusula de Género Neutro: En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Categorías	Salario base × 14 pagas - Euros
<i>Personal Técnico</i>	
Titulado Técnico Titulado .....	1.446,71
Titulado Técnico Diplomado .....	1.167,52
<i>Personal Administrativos-Mandos intermedios y Cualificados</i>	
Jefe Administrativo .....	1.020,52
Oficial Administrativo .....	931,84
Auxiliar Administrativo .....	850,43
Recepcionista-Telefonista .....	745,96
Socorrista:	
Nivel A) .....	935,48
Nivel B) .....	730,16
Nivel C) .....	648,76
Socorrista-Corretornos: .....	935,48
Monitor de Natación .....	730,16
<i>Personal de Oficio</i>	
Comercial .....	1.019,27
Encargados .....	1.005,20
Conductor Especialista .....	972,24
Conductor .....	924,54
Instalador de montajes eléctricos .....	972,24
Maquinista .....	957,35
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería .	972,24
Ayudante maquinista .....	908,76
Almacenero .....	787,25
Portero .....	851,65
<i>Oficios Varios</i>	
Auxiliar de Oficios Varios .....	851,65
Limpiador .....	745,96
Botones .....	608,67
Limpiador de piscina .....	770,25
Auxiliar de instalaciones .....	770,25
<i>Otros conceptos</i>	
Hora extraordinaria .....	13,00
Plus Transporte .....	97,75
Media dieta .....	10,00
Precio Kilómetro .....	0,21

**12866** RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L., para el período 2007 y 2008.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L. (Código de Convenio núm. 9014653), para el período 2007 y 2008, que fue suscrito, con fecha 4 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de las mencionadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A CARGILL ESPAÑA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE LA B.U. GOSCE/ROE CON C.C.C. 41/70.108/17 Y AOP IBERIA, S.L. PLANTA ENVASADORA DE ACEITES CON C.C.C. 41/1.084.807/68**

**Artículo 1. Finalidad del convenio.**

El presente Convenio Colectivo, pactado entre los Representantes de las empresas Cargill España, S. A., y Aop Iberia, S. L., y la Representación Legal de los Trabajadores de ambas sociedades constituida, respectivamente, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la Empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de los empleados.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a los Centros de Trabajo de la Factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a los restantes Centros de Trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de Cargill España, S. A. (B.U. GOSCE/ROE), inscritos en el C.C.C. 41/70.108/17 de la Seguridad Social, así como a la planta envasadora de aceites de Aop Iberia, S. L., sita en San Jerónimo (Sevilla), con C.C.C. 41/1.084.807/68, y al silo de Córdoba con C.C.C. 14/1.069.794/75.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

La aplicación del Convenio se extiende a los empleados fijos y eventuales que estén prestando servicios en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior, con excepción de un empleado de Marchena que está afectado por otro convenio colectivo de Cargill España, S. A.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

a) La vigencia del Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

b) La denuncia del Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo los incrementos salariales o importes económicos, los cuales serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte en ese nuevo Convenio.

d) Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que ambas partes acuerden.

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

**Artículo 5 bis. Grupos y categorías profesionales.**

La estructura y clasificación de los grupos y categorías profesionales será la establecida en los artículos 8 y 9 del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, publicado en el «BOE» mediante Resolución de fecha 30 de julio de 1996.

La estructura profesional regulada en el Laudo Arbitral mencionado en el párrafo anterior es meramente enunciativa y no limitativa, por lo que la Empresa, a consecuencia de cambios técnicos u organizativos, podrá establecer nuevas categorías profesionales que acoplará por similitud al grupo profesional más idóneo.

**Artículo 6. Contratación y ascensos.**

1. La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o eventual, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la Empresa.

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la Empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los trabajadores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tabloneros de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

2. En desarrollo de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.

b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:

Maquinaria y equipos de trabajo.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:

Nuevas líneas de producción.

Compra-venta, recepción, control o expedición de mercancías.

Control de calidad y Laboratorio.

Investigación y desarrollo.

Nuevos productos o servicios.

Estudios de mercado.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

f) Otras actividades temporales de duración incierta que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

3. Con el objeto de facilitar la contratación estable de los trabajadores, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán transformar en el contrato para el fomento de la contratación indefinida que regulen las disposiciones legales de rango estatal o de comunidad autónoma. Los contratos que se formalicen tendrán el régimen legal y las bonificaciones e incentivos de Seguridad Social que establezcan las disposiciones mencionadas.

4. Por otro lado, el capítulo VI del Decreto 199/1997, de 29 de julio (o cualquier otra disposición que lo desarrolle o sustituya), regula el programa de fomento del empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 15.1 determina que las medidas en él contenidas se llevarán a cabo en el ámbito de la negociación colectiva, previo acuerdo de los representantes de los trabajadores y los empresarios, por lo que, con tal objeto, las partes firmantes del presente convenio acuerdan hacer uso de dicha facultad.

Las medidas tendrán por finalidad, entre otras, cubrir los puestos de trabajo vacantes generados por los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, eliminación de horas extraordinarias. En estos supuestos, se incentivará la contratación que se realice por sustitución por el tiempo que proceda, mediante las bonificaciones establecidas en el artículo 15 citado, y siempre condicionadas a las disponibilidades presupuestarias a que se refiere el art. 24 del Decreto mencionado.

**Artículo 7. Jornada laboral.**

a) Se establecen 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se considerará como de trabajo efectivo [salvo para el personal administrativo, que se regirá por lo establecido en el apartado B), cláusula primera, de este artículo].

Se podrá disponer libremente de dicha media hora durante la que se podrá salir del centro de trabajo, previo permiso, que solo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana: De 9:30 a 11:00.

Turno de tarde: De 18:30 a 20:00.

Turno de noche: De 2:30 a 4:00.

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansa la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrato de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán 1.800 horas anuales.

Asimismo, mediante acuerdos grupales o con el Comité de Empresa (entre otros, el reflejado en el acta de fecha 4 de mayo de 2007), podrá pactarse que determinados grupos de trabajadores no descansen la media hora para bocadillo, percibiendo a cambio una compensación de 76,98 € en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el Plus de Convenio de cada trabajador. No obstante lo anterior, cuando la jornada se realice de forma continuada, podrán descansar 15 minutos, no computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual tiempo. En caso de que este acuerdo fuera declarado nulo (parcial o totalmente) y los trabajadores volvieran a disfrutar del descanso de media hora durante la jornada, automáticamente se dejaría de percibir la compensación de 76,98 €, para lo que se descontaría del Plus de Convenio la citada cantidad.

b) Para todo el personal que trabaje en cadena, se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas aproximadamente a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas aproximadamente; estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se consideran también como trabajo efectivo.

La Empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

c) Jornada intensiva.—El personal administrativo de la fábrica de San Jerónimo (excepto Comerciales, Teléfonos y la sección de Entregas/Bascula) realizará jornada intensiva durante aproximadamente tres meses al año y que orientativamente irán del 15 de junio al 15 de septiembre, iniciándose en lunes y finalizando en domingo.

Durante la jornada intensiva, los afectados por la misma realizarán siete horas de trabajo efectivo; el tiempo trabajado de menos en el verano, se recuperará durante los nueve meses restantes del año a razón de quince minutos diarios, iniciándose la recuperación a partir del primer día laborable del mes de enero.

La jornada intensiva que se acuerda, se establece en base a las siguientes cláusulas, las cuales actuarán como condición resolutoria en caso de incumplimiento de alguna de ellas; el mismo efecto producirá la declaración de nulidad o interpretación contraria en cualquiera de los puntos del pacto hecha por Autoridad Administrativa, Juez o Tribunal:

Cláusula 1.<sup>a</sup> La media hora para bocadillo en jornada continuada que establece el párrafo 2.º del apartado A) de este artículo, no será disfrutada por el personal que realice jornada intensiva, compensándose dicha media hora con la cantidad de 24,52 € en cada una de las quince pagas anuales establecidas, cifra que está incluida en el Plus de Convenio de cada empleado desde el mes de enero de 1992 y que tendrá los mismos incrementos que en cada momento se pacten para el mencionado Plus de Convenio. No obstante lo anterior, durante la jornada intensiva podrán descansar 15 minutos, no computándose estos descansos como de tiempo de trabajo efectivo, para lo que, en función de las necesidades organizativas, se adelantaría la entrada o se retrasaría la salida del trabajo por igual tiempo.

Cláusula 2.<sup>a</sup> Se pacta que, al existir diferencia de horas de trabajo efectivo en los meses de verano respecto a los restantes meses del año, no se realizarán compensaciones horarias por realización de vacaciones, situaciones de Incapacidad Temporal (I.T.), maternidad, uso de excedencias, permisos y/o cambios de puesto de trabajo, se produzcan éstas en una u otra época, es decir, que no se realizarán cómputos anuales de horas.

#### Artículo 8. *Calendario laboral.*

1. Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las Autoridades competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este Convenio.

Para el personal adscrito a la Fábrica de San Jerónimo (Sevilla), las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

Semana Santa: Desde 7 horas del Jueves hasta 7 horas del Lunes.  
Feria: Desde 7 horas del Viernes hasta 7 horas del Lunes.  
Navidad: Desde 7 horas día 24 hasta 7 horas día 26.  
Fin de Año: Desde 7 horas día 31 hasta 7 horas día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Exceptuando los tres días de fiestas de Convenio señalados en el último párrafo de este artículo, el resto de los días de parada de fábrica

que no coincidan con ninguno de los catorce festivos oficiales, durante las mencionadas festividades de Semana Santa, Feria de Sevilla, Navidad y Fin de Año, deberán ser recuperados, en jornadas completas, de la siguiente forma: 1.º Preferentemente, la recuperación se llevará a cabo en los descansos finales de los ciclos de turnos coetáneos o subsiguientes. 2.º Y/o en los días que, por necesidades de producción, atención de pedidos o ventas, etc., sean fijados por la Dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, en aquellos Puestos de Trabajo o Secciones en los que existan cinco turnos, las recuperaciones se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en el Acta de fecha 28 de marzo de 1995.

Para estos días de descanso, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen, se abonará un «Plus Paro Fábrica» cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 156,96 € por cada ocho horas de guardia, o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado.

2. Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 de diciembre y 31 de diciembre, para el personal adscrito al centro de trabajo a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación. Las citadas fiestas de convenio, así como los festivos nacionales, autonómicos y locales, tendrán un tratamiento especial en los supuestos que se mencionan seguidamente:

Si alguna fiesta nacional, autonómica o local coincidiese con sábado, el 24 y el 31 de Diciembre con sábado o domingo, o el Viernes de Feria de Sevilla con cualquier otra fiesta, la empresa compensará a los trabajadores que realizan su jornada de lunes a viernes con tantos días adicionales de descanso como fiestas coincidentes haya. Con ello, la empresa garantiza que estos empleados disfrutarán, mediante descansos alternativos, los catorce festivos oficiales y las tres fiestas de convenio citadas anteriormente.

Los días adicionales de descanso establecidos en el párrafo anterior serán fijados por mutuo acuerdo de las partes, bien añadiéndolos a las vacaciones anuales o en días sueltos entre semana, pero teniendo en cuenta que deberá prevalecer la organización del trabajo y la actividad productiva, así como que su disfrute no suponga la realización de horas extraordinarias por otros trabajadores.

Los acuerdos especificados en los dos párrafos anteriores ya se venían disfrutando por el personal a turnos rotativos continuados que trabajan de lunes a domingo, ya que, o bien descansan o se les compensan las fiestas, o las perciben como horas extraordinarias, razón por la cual no les será de aplicación la regulación contenida en los dos párrafos anteriores.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de veintidós días laborables, que equivalen a treinta días naturales, como mínimo. El período vacacional se podrá fraccionar en dos períodos como máximo, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas de cada trabajador; que son: Salario Base, Plus de Beneficios, Plus de Convenio, y, a quien los perciba, Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso, Antigüedad, Residuo Antigüedad y Plus por Disminuidos. Además, percibirán en concepto de Bolsa de Vacaciones la cantidad de 1.283,93 € anuales, que se pagarán junto con la nómina del mes de Marzo. Los empleados que al 31 de marzo no llevasen un año completo en la plantilla de la Empresa, percibirán la parte proporcional de la citada cantidad.

El período de vacaciones y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, atendiendo a los deseos de aquéllos, siempre que no sea en menoscabo de la organización del trabajo. El Calendario de vacaciones se confeccionará y publicará para permitir a los interesados la planificación del disfrute de las mismas con la antelación suficiente, pero como mínimo, dos meses antes de su inicio.

#### Artículo 10. *Permisos.*

1. El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos cónyuges). Los familiares que dan derecho a permiso son: cónyuge, padre, madre, suegro, suegra, hijos, yerno y nuera.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los familiares que dan derecho a permiso son: hermanos, cuñados, abuelos, abuelos del cónyuge, nietos.

e) Un día por primera comunión de hijo o nieto de trabajador en turno rotativo continuado o que, sin estar a turno, deba trabajar el día de la celebración

- f) Un día por traslado de domicilio habitual.  
g) Un día por matrimonio de hijo o hermano.  
h) Un día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo, la duración del permiso podrá ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

2. Por motivos particulares, previa petición y justificación con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación, la Empresa concederá el permiso necesario siempre que la organización del trabajo lo permita. El trabajador tendrá derecho a permiso en caso de citación en juzgados o tribunales o para la renovación del D.N.I., aunque el personal a turnos, preferentemente, realizará dichas gestiones fuera del horario de trabajo, cambiando el turno o en sus días de descanso. Los permisos citados en este párrafo no serán retribuidos.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Tras el período de maternidad, haya sido éste realizado a tiempo total o parcial, la trabajadora podrá acumular la hora diaria para su disfrute en días completos, ya sea inmediatamente después de la maternidad o en otra fecha acordada con la dirección de la empresa.

#### Artículo 11. Horas extraordinarias.

1. El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{[\text{Salario Base} + \text{P. Beneficios (10\% Salario Base)} + \text{P. Convenio}] \times 15}{1.716} \times 1.75$$

La Empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

2. Serán horas extraordinarias de ejecución voluntaria las que se realicen para efectuar los trabajos siguientes:

a) La descarga y almacenamiento en la Fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la Factoría.

b) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando, por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal, excepto las previstas en el apartado 3 siguiente, que serán de realización obligatoria.

3. Se encuentran comprendidas en el artículo 35.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre otras, las horas siguientes:

a) Al tener un sistema productivo continuo, se ha establecido un sistema de turnos rotativos continuados, dado que al emplearse disolventes en las fábricas, y con el fin de coadyuvar a la prevención de riesgos, se hace imprescindible estar siempre preparados para que de forma inmediata se atiendan, prevean y reparen averías o escapes imprevistos y extraordinarios, asegurando el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente. Las horas extraordinarias motivadas por sustituciones en el personal a turno rotativo serán de realización obligatoria y se registrarán por el Acuerdo de fecha 2 de junio de 2000.

b) Por los motivos expresados en el anterior apartado a), y con el fin de prevenir o reparar siniestros, daños o averías graves y/o urgentes, se establece un sistema de guardias en lo Talleres Mecánico y Eléctrico que, además, contribuirá a evitar la interrupción de la actividad industrial y a la seguridad de las personas e instalaciones. Las guardias y las horas necesarias para reparaciones, serán de realización obligatoria y se registrarán por el Acuerdo de fecha 5 de julio de 1996.

#### Artículo 12. Distribución salarial.

Los salarios fijos estarán distribuidos de la siguiente forma:

- Salario Base.  
Plus de Beneficios (10% del Salario Base).  
Plus de Convenio.  
Antigüedad (en su caso).  
Residuo Antigüedad (en su caso).

Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso (en su caso).  
Plus por Disminuidos (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Los importes establecidos para cada concepto en el articulado del convenio están expresados en Euros (€). Contravalor: 1 euro = 166,386 pesetas.

#### Artículo 13. Pagas extraordinarias.

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario Base, Plus de Beneficios (10% del Salario Base) y Plus de Convenio y, a quien lo perciba, Plus Tóxico, Antigüedad, Residuo Antigüedad y Plus por Disminuidos.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre y se abonarán en una sola nómina conjuntamente con la mensualidad ordinaria de los meses citados. La Dirección de la empresa se compromete a abonar las nóminas conjuntas de dichos meses una semana antes del final de cada mes.

#### Artículo 14. Incremento salarial para los años 2007 y 2008.

a) Incremento salarial para el año 2007:

1.º La suma del Salario Base, del Plus de Beneficios y del Plus de Convenio, en la cuantía que los trabajadores lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2006, se incrementará un 2,50 %.

Se establece un Salario Base de 639,34 €, el cual será único para todo el personal afectado por este convenio.

El Plus de Beneficios será el 10 % del Salario Base anteriormente expresado, es decir, 63,94 €.

2.º Se seguirá abonando el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso a quien lo percibiera el 31.12.2006. Para el año 2007, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 2,50 %, con lo que su importe será de 53,44 €.

b) Incremento Salarial para el año 2008:

A partir del 1 de enero de 2008, los conceptos retributivos establecidos en el articulado del convenio tendrán un incremento del 2,50 %, excepto los que se citan seguidamente:

1.º El complemento de antigüedad y el kilometraje, establecidos, respectivamente, en los artículos 16.1 y 19.4 del Convenio, no tendrán incremento alguno.

2.º La Bolsa de Vacaciones regulada en el artículo siguiente tendrá un incremento del 2,50 % más un aumento lineal de 30,00 euros.

#### Artículo 15. Bolsa de Vacaciones.

Tal como se establece en el artículo 9 del presente convenio, se acuerda un pago anual en concepto de Bolsa de Vacaciones de 1.283,93 € que será abonado junto con la nómina del mes de marzo. La nómina del citado mes se abonará una semana antes de fin de mes.

#### Artículo 16. Antigüedad.

1. Nuevo sistema del complemento de Antigüedad a partir del 01.01.2004.

En función de los años de servicio que hayan sido prestados en la Empresa de forma ininterrumpida, los trabajadores percibirán como complemento personal de antigüedad las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio:

Tramos de devengo	Años antigüedad	Años acumulados	Importes - Euros	Importes Acumulados - Euros
Bienio . . . . .	2	2	6,75	6,75
Bienio . . . . .	2	4	6,75	13,50
Quinquenio . . . . .	5	9	13,50	27,00
Quinquenio . . . . .	5	14	13,50	40,50
Quinquenio . . . . .	5	19	13,50	54,00
Quinquenio . . . . .	5	24	27,00	81,00
Quinquenio . . . . .	5	29	-	81,00
Quinquenio . . . . .	5	34 o más	13,50	94,50

El último vencimiento expresado en la Tabla de Antigüedad será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del último ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio, comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El complemento personal de antigüedad establecido en este apartado 1 no será incrementado anualmente.

2. Garantías «ad personam» para los empleados con fecha de ingreso en la plantilla de la empresa anterior a 1 de enero de 2004.

Los empleados que hubieran ingresado en la plantilla de la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2004 y que, a dicha fecha, estuviesen percibiendo el complemento de antigüedad establecido en el convenio colectivo anterior, además de percibir el complemento de Antigüedad regulado en el anterior apartado 1, conservarán, como derecho adquirido y garantía «ad personam», el devengo de un complemento personal denominado «Residuo Antigüedad» de los siguientes importes:

Tramos de devengo	Años antigüedad	Años acumulados	Importes - Euros	Importes Acumulados - Euros
Bienio . . . . .	2	2	7,44	7,44
Bienio . . . . .	2	4	7,44	14,88
Quinquenio . . .	5	9	14,88	29,76
Quinquenio . . .	5	14	14,88	44,64
Quinquenio . . .	5	19	14,88	59,52
Quinquenio . . .	5	24 o más	29,77	89,29

El último vencimiento expresado será el tope máximo que se percibirá por el concepto «Residuo Antigüedad».

El importe de cada bienio o cada quinquenio, comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El complemento «Residuo Antigüedad» pactado en la tabla de este apartado 2 será incrementado anualmente en el porcentaje general que se pacte para el Salario Base, Plus de Beneficios y Plus de Convenio, regulados en el artículo 14.1.º del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 17. *Plus de Cadena.*

El Plus de Cadena se abonará al personal de la sección de Envasado de Aceites de la empresa Aop Iberia, S. L., que realice trabajos en cadena, en cantidad de 3,72 € por cada ocho horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuese menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

#### Artículo 18. *Plus de Turno.*

El Plus de Turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones, que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

- Por los efectuados realmente desde las 7 de la mañana a las 15 horas y de las 15 a las 23 horas se percibirán 3,07 €.
- Por los efectuados realmente desde las 23 horas a las 7 horas se percibirán 4,92 €.

El Plus de Turno Diurno le será de aplicación, salvo pacto individual, al personal cuya rotación de mañana a tarde, o viceversa, se realice semanalmente y de forma continuada, es decir: mañana, tarde, mañana, tarde, y así sucesivamente.

Cuando el sistema de turnos no reúna el requisito de rotación semanal y continuada expresada en el párrafo anterior, como es el caso de Laboratorio y Mantenimiento Eléctrico-Mecánico, ya que solo realizan una semana de tarde cada tres, cuatro o seis semanas, percibirán el Plus de Turno Diurno regulado en este artículo únicamente durante la semana de tarde y la inmediata siguiente de mañana.

El Plus de Turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

#### Artículo 19. *Compensación por comidas para el personal del centro de trabajo de San Jerónimo. Viajes y desplazamientos.*

1.º Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 10,40 € en concepto de ayuda comida.

2.º Cuando el personal de jornada continuada deba prolongar la misma, y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, las compensaciones de 10,40 € para la comida y de 10,64 € para la cena se abonarán como sigue:

- Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar, y de dos horas o más para cenar, se percibirá la ayuda por comida o cena citadas.

- Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar, respectivamente, además de la cantidad de ayuda por comida o cena señaladas anteriormente, se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá a la ayudas económicas citadas.

3.º A partir de 1 de enero de 1996 perdió su vigencia el abono del gasto de locomoción al personal en jornada partida de San Jerónimo y Urbis por importe de 0,17 euros/km desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Para todos aquellos que a 31 de diciembre de 1995 lo venían percibiendo, la cantidad diaria percibida se anualizó mediante su multiplicación por los días de trabajo en jornada partida y se dividió entre las 15 pagas anuales establecidas, pasando la cantidad resultante a integrarse en el Plus de Convenio de cada uno y teniendo, desde aquel año y en los sucesivos, los mismos incrementos que se han venido pactando para el concepto en el que quedaron integrados.

4.º Cuando el personal tenga que utilizar coche propio para viajes o gestiones ordenadas por la Empresa, percibirá la cantidad bruta de 0,19 € por kilómetro recorrido.

#### Artículo 20. *Enfermedad-Accidente-Maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, se le completará a todo el personal el cien por ciento de sus remuneraciones fijas de doce pagas en el intervalo de un año natural.

Lo anterior solo será de aplicación cuando los trabajadores se encuentren en Incapacidad Temporal y continúen dados de alta en la empresa.

#### Artículo 21. *Plus por disminuidos.*

A los trabajadores que tengan hijos disminuidos a su cargo, se les pagará una prestación de 147,84 € en cada una de las quince pagas anuales que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a Centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso, y por una sola vez, la diferencia entre 2.870,44 € anuales y la también cifra anual que resulte de las 147,84 € por paga indicadas en el primer párrafo de este artículo.

#### Artículo 22. *Premio por antigüedad.*

Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la Empresa hasta los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 4.255,00 €.

No se tendrá derecho al citado premio en los casos siguientes:

Cuando por la extinción de contrato se perciba una indemnización superior a la cifra indicada para el Premio por Antigüedad.

Cuando el cese en la empresa se produzca teniendo el trabajador menos de 60 años.

Cuando el cese se produzca a consecuencia de una invalidez permanente por accidente, en cuyo caso se aplicará el Seguro de Vida establecido en el artículo 24 del presente convenio. Si la invalidez permanente fuese a consecuencia de enfermedad, además del Seguro de Vida regulado en el artículo 24, percibirá el Premio por Antigüedad que se establece en este artículo.

#### Artículo 23. *Gratificación por nacimiento de hijos y matrimonio.*

Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 225,00 € por nacimiento de cada hijo.

#### Artículo 24. *Seguro colectivo.*

1. Las dos empresas afectadas por el presente convenio tienen establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora los importes siguientes:

- El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal del siniestro.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un periodo máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el periodo indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

#### Artículo 25. *Ayuda Escolar.*

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de Salario Base más Beneficios más Plus de Convenio sea igual o inferior a 27.433 € brutos anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo, de entre tres y dieciocho años cumplidos en el curso, que estén cursando Enseñanza Preescolar, Enseñanza Primaria Obligatoria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato o Formación Profesional, de acuerdo con la Ley vigente en Educación. Para tales casos se establece el importe de 191,23 € por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de cada año.

Asimismo, percibirán la Ayuda Escolar los trabajadores que tengan la patria potestad o custodia legal de nietos en edad escolar, lo que deberá ser justificado por el empleado mediante documento oficial.

Para el percibo de la ayuda escolar, se requerirá la presentación previa de los justificantes que acrediten que se están cursando los estudios mencionados.

#### Artículo 26. *Préstamos.*

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 80.000 €.

El importe máximo por cada empleado será, para aquéllos que lo soliciten a partir de la firma de este Convenio, de 3.300 € con el interés del 5,00 % sobre el capital vivo. La amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores.

Para una nueva concesión de crédito habrá de transcurrir, como mínimo, un mes a partir de la amortización total del anterior (se hubiese solicitado o no por su importe máximo). Solo se concederán préstamos al personal con una antigüedad mínima en la Empresa de dos años y medio.

En el supuesto de que el interés legal del dinero, en la actualidad un 5,00 %, o el criterio de referencia que le sustituyese para que los préstamos no sean considerados como retribución en especie, fuese modificado al alza o a la baja por el Organismo o Autoridad competente, el nuevo tipo de interés se aplicaría tanto a los saldos pendientes de devolución como a los nuevos préstamos que se concediesen a partir de su entrada en vigor.

#### Artículo 27. *Servicio militar/Servicio social sustitutorio.*

Todos los trabajadores que se encuentren prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, o el servicio social sustitutorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la Empresa.

#### Artículo 28. *Lote navideño.*

La Empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años y su importe se incrementará un 10 % en cada uno de los años de vigencia del convenio.

#### Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

A todo el personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se les facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

- Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc. que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el período reglamentario.
- Dos monos o trajes durante el mes de noviembre de cada año, procurándose que estén cerrados hasta arriba. Cuando se faciliten trajes se entregarán, además, dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano y un pantalón durante el mes de mayo de cada año.
- Un anorak cada tres años.
- Tres batas para el personal de laboratorio.

La Empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo, se facilitarán únicamente al personal de la Factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

#### Artículo 30. *Avisos Comité de Empresa.*

Los avisos que los Representantes Legales de los Trabajadores, por medio de su tablón de anuncios, pretendan difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquéllos o por su Presidente y previamente comunicados a la Empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los Representantes Sindicales.

#### Artículo 31. *Representación sindical.*

1. La representación Sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, complemente o sustituya.

2. El crédito de las horas mensuales retribuidas que disponen los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, son las establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el Centro de Trabajo de San Jerónimo (Sevilla), los distintos Delegados o miembros de los Comités de Empresa podrán acumular hasta un máximo de 50 horas, incluidas las del Representante de los Trabajadores al cual se ceden, en uno o varios de sus componentes.

La citada acumulación, que no deberá ocasionar trastornos en la organización del trabajo, se llevará a efecto preavisando por escrito a la Dirección con una antelación mínima de un mes, indicando a quién se ceden las horas y por cuanto tiempo. A su vez, el representante al que se le ceden deberá preavisar del uso del crédito horario con una antelación mínima de tres días laborables para que la Empresa pueda reorganizar el trabajo.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus propias horas sindicales por un período máximo de tres meses cuando tengan que asistir a cursos formativos o congresos del Sindicato, lo que deberá ser justificado por escrito. El preaviso deberá realizarse con al menos quince días de antelación y se deberá conciliar el uso acumulado del crédito horario con una adecuada organización del trabajo.

#### Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

1. En los casos de falta laboral grave y muy grave, será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

2. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre incumplimientos laborales de los trabajadores, será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, publicado en el «BOE» mediante Resolución de fecha 30 de julio de 1996.

Si el mencionado Laudo fuese derogado, las partes se reunirán para tratar de acordar la graduación de faltas y sanciones. Hasta que se alcanzase un acuerdo, seguiría en vigor el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral citado.

#### Artículo 33. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*

Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la dirección y tres de los trabajadores. La composición de la Comisión será la siguiente:

Por la Representación de los Trabajadores:

Bermejo Roldán, Fernando.  
Cubero Falcón, Rafael.  
Ureña Ureña, Antonio.

Por la Dirección de la Empresa:

Correa Morán, Agustín.  
Mateo López, Juan.  
Vélez de Mendizábal, Carlos.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a esta Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la competencia de las Autoridades Laborales.

#### Artículo 34. *Vinculación a la totalidad. Derecho supletorio.*

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

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo afectados por el Convenio.

#### Artículo 35. *Cómputo total.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 36. *Revisión salarial.*

Si el I.P.C. anual publicado por el I.N.E. para el conjunto nacional registrase desde el 1 de enero al 31 de diciembre de los años 2007 y 2008 un incremento superior al 2,00%, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda del 2,00%.

La citada revisión se aplicará, en su caso, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. La revisión afectará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio, excepto a los siguientes:

Año 2007: Ayuda Comidas, Premio por Antigüedad, Gratificación por nacimiento de hijo, Antigüedad y kilometraje.

Año 2008: Antigüedad y kilometraje.

#### Disposición adicional primera. *Jubilación parcial.*

Todo trabajador al cumplir la edad de 60 años podrá solicitar la reducción de su jornada de trabajo en un 85% a fin de acceder a la jubilación parcial, si reúne los requisitos para ello. En tal caso, y dentro de los límites expresados en los párrafos siguientes de este artículo, el trabajador se acogerá a la jubilación parcial al 85%, trabajando el 15% restante en la forma en que ambas partes acuerden. La empresa deberá sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con un contrato de relevo.

La dirección de la empresa concederá un mínimo de dos jubilaciones parciales anuales en Cargill España, S. A., y una jubilación parcial en Aop Iberia, S. L. Las concesiones se efectuarán por riguroso orden de solicitud de los trabajadores interesados. Con el fin de que la empresa pueda seleccionar, formar y entrenar al trabajador sustituto, los empleados deberán comunicar su deseo de acceder a la jubilación parcial con seis meses de antelación.

La empresa podrá denegar las peticiones de jubilación parcial que afecten a puestos de trabajo de directivos, jefes, supervisores, contra-maestres y comerciales.

El presente acuerdo sobre jubilaciones parciales estará en vigor durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010. Durante dicho tiempo, si así fuese autorizado por disposición legal, serán de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

**12867** RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, (Código de Convenio n.º 9909675), que fue suscrito, con fecha 26 de abril de 2007, de una parte por las Asociaciones Empresariales CECE y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO, FETE-UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### CAPÍTULO 1

##### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de la negociación: período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Asimismo, en los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 2010.

Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de Música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

También quedarán afectados por el presente Convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquéllas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2010.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 2005, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47, cuyos efectos económicos se producirán desde la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», y sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional octava para los centros de enseñanzas regladas musicales en cuanto al incremento adicional pactado que, a efectos de la progresiva equiparación de las tablas salariales de los sectores de actividad incluidos en el ámbito funcional del Convenio, entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2007.

Las diferencias que la empresa adeude a sus trabajadores, como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el día 1 de enero de los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 de las nuevas tablas salariales, deberán quedar totalmente saldadas en un plazo máximo de tres meses, a contar desde el día de la publicación en el BOE de la resolución que contenga dichas tablas salariales.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

##### CAPÍTULO 2

##### Comisión Paritaria

#### Artículo 5. *Constitución.*

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.