

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**19284** *Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, SA.*

Visto el texto del XIII Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A. (Código de convenio: 90007722011992), que fue suscrito, con fecha 21 de junio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 12 de noviembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### XIII CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR-COOSUR, SA

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del estado español de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A., con número de identificación fiscal: A-80245129

Artículo 2. *Ámbito Personal y funcional.*

El presente convenio, que regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo afectará a todo el personal de la empresa Aceites del Sur-Coosur, SA; tanto con contrato fijo, como fijo-discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

Este convenio tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre del año 2024. Quedando denunciado en ese mismo momento, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Hasta que se suscriba nuevo convenio, o nuevo marco laboral normativo, conforme a la legislación vigente, el personal seguirá percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo convenio, se practicarán los acuerdos que correspondan. Los efectos económicos para los años 2020 y 2021 entrarán en vigor a los dos meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo al 1 de enero de los citados años.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

La estructura salarial del presente convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos convenios colectivos que, con anterioridad, se han aplicado al personal de esta empresa.

Quedan, asimismo, absorbidos por este convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este convenio, considerado en cómputo anual.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase algunas de las cláusulas del presente convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuarse el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

Artículo 6. *Comisión Paritaria para la vigilancia y el Arbitraje.*

Para velar por el buen cumplimiento del acuerdo y resolver los problemas interpretativos que pudieran surgir durante la aplicación del presente convenio colectivo, se nombra una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres en representación de las personas trabajadoras, y otros tres en representación de la empresa. Se solicitará, además, la presencia de una persona para que actúe como Presidente y mediador, sin voto.

La Comisión Paritaria deberá reunirse cuando tres de sus miembros lo soliciten.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes, contra las decisiones y acuerdos tomados por esta comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., serán los establecidos en los acuerdos interprofesionales adoptados al efecto. La comisión paritaria entenderá igualmente del sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

- El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades y a la definición de su estructura y articulación.
- La determinación y exigencia de la actividad.
- La vigilancia y control de su cumplimiento a través de la línea jerárquica, en quién se delegue la autoridad.

La decisión de modificar las condiciones de trabajo para mejorar la situación de la empresa, conforme al artículo 41 y concordantes del E.T. y demás legislación laboral vigente en cada momento, no es facultad unilateral absoluta de la empresa sino que debe estar justificada por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y las modificaciones de carácter individual deben ser notificadas con una antelación de quince días a los trabajadores afectados y a sus representantes legales, siendo necesario en todo caso acudir al procedimiento previsto en el artículo 41 del E.T.

La implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a los Representantes de los Trabajadores con la antelación que las circunstancias lo permitan y con arreglo al procedimiento laboral existente.

#### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Conforme al artículo 39 del E.T. y Ley 3/2012, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las de pertenencia al grupo profesional y en su caso a las titulaciones académicas o profesionales y las experiencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

La Dirección favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador tendrá derecho al grupo profesional correspondiente al puesto que está desempeñando y a su correspondiente retribución.

En el caso de cobertura de vacantes, la persona trabajadora que ocupe la vacante no podrá ser cambiada por otra si con ello se persigue la finalidad de que no consolide el derecho a ser adscrita al grupo superior, no pudiendo rotar más de tres personas en ese mismo puesto.

Así, se establece un periodo de prueba o adaptación según grupos profesionales, para los grupos 1 y 2 el periodo será de seis meses, para los grupos 3 y 4 de cuatro meses y para los grupos 5 y 6 de dos meses.

El personal tendrá derecho a la retribución correspondiente a las del grupo profesional que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de grupos profesionales inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los

supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional, mientras dure el periodo de prueba.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación y retribuciones plantillas

##### Artículo 9. *Contratación, ingreso y periodo de prueba.*

Contratación e Ingreso. La empresa contratará al personal conforme a las normativas y modalidades contractuales que la legislación laboral española establezca en cada momento, utilizando aquellas que mejor se adecuen a sus necesidades y naturaleza de la actividad y velará para que en ningún momento se produzca discriminación por razón de sexo, raza, edad u otra variable psicosocial.

Las personas trabajadoras –nuevas y actuales– están obligadas a facilitar a la empresa la información y documentos que se precise para la formalización de las contrataciones y el cumplimiento de otras disposiciones legales vigentes, que permita a la empresa tener en todo momento actualizado la información del personal. La empresa procederá con dicha información siguiendo las directrices de la Ley Orgánica de Procesamiento de Datos.

El periodo de prueba será el que contemple el contrato, con el límite de lo que estipule la legislación vigente en cada momento.

##### Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general del puesto o prestación requerida, los siguientes Grupos Profesionales:

###### Grupo I: Directores.

– Capacitación: Título académico de grado superior (Licenciatura o Ingeniería) y nivel equivalente de conocimientos y experiencia (certificado de profesionalidad), sea en su especialidad o como gestor de recursos (humanos, materiales, económicos), de más de siete años.

– Contenido de la prestación: desempeña funciones en general de dirección, con responsabilidad sobre las diferentes áreas/departamentos (operativos o funcionales) en los que se estructura la empresa.

###### Grupo II: Jefes y Responsables.

– Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) y nivel equivalente de conocimientos y experiencia (certificado de profesionalidad), sea esta específica y como gestor, de al menos siete años.

– Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su capacitación en puestos con mando que implica responsabilidad sobre unidades en las que se estructuran las diferentes áreas/departamentos de la empresa, sean operativos o funcionales.

###### Grupo III: Técnicos y Comerciales.

– Capacitación: Título académico de grado medio (Diplomatura) o conocimientos y experiencia en su actividad (certificado profesionalidad), de al menos cinco años.

– Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su capacitación que exigen un grado alto de práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión y mando sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Grupo IV: Oficiales Administrativos y de Oficinos.

– Capacitación: Formación técnica o administrativa a nivel de Formación Profesional 2, Bachiller o conocimientos y experiencia equivalentes (Certificado Profesionalidad), de al menos tres años.

– Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su especialidad, principalmente por sí mismo, que requieren una preparación o especialización concreta, pudiendo también ejercer supervisión sobre el trabajo de alguna(s) persona(s).

Grupo V: Auxiliares Administrativos y de Oficinos.

– Capacitación: Formación específica a nivel de Formación Profesional 1, Graduado Escolar o conocimientos y experiencia equivalentes (Certificado Profesionalidad), de al menos 1,5 años.

– Contenido de la prestación: realiza funciones propias de un oficio o tareas que no requieren especialización.

Grupo VI: Personal de Nuevo ingreso.

Están incluidas en este Grupo VI, las personas trabajadoras que se incorporen laboralmente a la empresa y que por las funciones que desarrollen pudieran estar incluidas en el Grupo III, Grupo IV y V, siempre que no dirijan a personas y durante un periodo máximo de un año y medio seguido o alternativo, para la adquisición de experiencia, conocimiento del puesto y de la actividad de la empresa. Este periodo será de un año, para personal procedente directamente de contratos de puesta a disposición.

Pasado este tiempo y de permanecer en la empresa, serán adscritos a su grupo profesional.

Todo el personal estará adscrito a un grupo profesional. La dirección de recursos humanos, la dirección de cada centro de trabajo y el respectivo Comité de empresa del Centro correspondiente, serán los encargados de realizar esta tarea.

Artículo 11. *Ascensos, vacantes y formación.*

La decisión de ascenso o promoción para cubrir una vacante corresponde a la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 24 del E.T. Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de Grupo Profesional superior. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Empresa favorecerá la promoción interna.

Las personas trabajadoras ascendidas estarán sujetas al mismo periodo de prueba que el establecido para el ingreso en el Grupo Profesional de destino. En caso de no superar el periodo de prueba, la persona trabajadora se reintegrará en su puesto de origen o uno equivalente, con las condiciones de su antiguo puesto.

Si el ascenso conlleva incremento retributivo, se reconocerá a la vez que el mismo. Se entenderá por incremento retributivo la diferencia entre la retribución de destino y la real que, hasta el ascenso, estuviera percibiendo la persona trabajadora.

El ascenso es voluntario para el personal, quién podrá rehusarlo.

Formación. Con objeto de que el personal acogido a este convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mayores conocimientos, y promocionar dentro del organigrama de la empresa, ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes tanto a la mejora del desempeño de los puestos actuales como al desarrollo y promoción profesional de sus empleados-as, a que éstos ocupen con preferencia ante otros aspirantes externos, las vacantes dejadas por sus compañeros-as u otros puestos de trabajo de nueva creación.

## CAPÍTULO IV

### Estructura salarial

#### Artículo 12. *Estructura Salarial.*

La retribución del personal afecto al presente convenio se estructura en:

- A. Salario Base de Grupo.
- B. Complemento Salarial Personal.

- A. Salario Base Grupo (SBG).

Se entiende por Salario Base de Grupo, el salario bruto correspondiente al Grupo profesional al que se adscriba la persona trabajadora definida en cómputo anual.

Los importes de estos salarios para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 son los que se reflejan en el anexo n.º I del convenio.

- B. Complemento Salarial Personal (CSP).

Es un complemento salarial personal y tendrá la consideración de salario consolidable y no absorbible.

Para el personal que vaya a cumplir cinco años o haya cumplido cinco años en la empresa hasta el 31 de Diciembre de 2022, percibirán un abono mínimo en este complemento de 70 euros mensuales. Dicho complemento se empezará a retribuir desde el 1 de enero de 2021, siendo consolidable en las 14 pagas en el Complemento Salarial Personal (CSP).

Para el personal que vaya a cumplir 10 años o hayan cumplido diez años en la empresa hasta 31 de Diciembre de 2023, percibirán un abono mínimo en este complemento de 90€ mensuales. Dicho complemento se empezará a retribuir desde el 1 de enero de 2021, siendo consolidable en las 14 pagas en el Complemento Salarial Personal (CSP).

#### Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Como complemento retributivo se establecen dos pagas extraordinarias a cobrar en los meses de junio y diciembre de cada año.

El importe de estas pagas extraordinarias será el resultado que se obtenga de la suma de los importes de una mensualidad, correspondientes al salario base de grupo, al complemento salarial personal y al complemento personal del XIII Convenio Colectivo.

La paga extraordinaria del mes de junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, y se abonará entre los días 15 a 20 de junio del año que la genera.

La paga extraordinaria del mes de diciembre, se devengará desde el 1 de julio de al 31 de diciembre de cada año, y se abonará entre los días 15 al 20 de diciembre del año que la genera.

El personal que ingrese o cese durante cada semestre, percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

#### Artículo 14. *Complemento de nocturnidad.*

El personal que desarrolle su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas A.M., percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base del grupo profesional que tenga asignado cada persona trabajadora.

#### Artículo 15. *Complemento de turnicidad.*

Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas, por acumulación de trabajo o por necesidades del mercado, no pueda interrumpirse la

actividad durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración: turno de mañana, turno de tarde y turno de noche.

Siempre que la duración de la jornada sea continuada, el personal tendrá treinta minutos de descanso, entendiéndose estos como efectivos de trabajo.

Para el personal que esté sometido al régimen de turnos, la compensación tanto por el turno de mañana como por el turno de tarde será de 4,57 euros/día trabajado, para todos los grupos respectivamente. El turno de noche se abonará conforme al complemento de nocturnidad (25% del SBG). Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él (mañana, tarde y noche), así pues, existirá turnicidad si se trabaja de manera progresiva en turno de mañana, de tarde y de noche; y se procederá al abono de las cuantías anteriormente definidas: para mañana y tarde (4,57 euros) y para la noche (25% de SBG).

#### Artículo 16. *Complemento de sábados y domingos.*

El personal de la empresa cuyo horario de trabajo contemple el descanso semanal en dos días, sin necesidad de que se realicen en sábados o domingos, percibirá este complemento. La cuantía del Complemento de sábados y domingos es de 10 euros. En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024 ascenderá a 15 euros diarios; pasando nuevamente el día 1 de enero de 2025 a ser de 10 euros/día.

#### Artículo 17. *Jornada en días festivos.*

El personal a que le coincida su jornada ordinaria con un día festivo, percibirá horas extraordinarias en los términos que estipula el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, computándose la jornada como día trabajado.

#### Artículo 18. *Complemento por defecto de descanso.*

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso concedidos al personal, éste percibirá por día trabajado y para todos los grupos y niveles, un complemento cuya cuantía para los años de vigencia del convenio es de 2,70 euros.

#### Artículo 19. *Paga por vinculación.*

El personal que cumpla veinticinco años consecutivos e ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho y por una sola vez, al abono de una mensualidad compuesta de salario base de grupo, complemento salarial personal y el complemento personal del XIII Convenio Colectivo, este último se abonará tal como se indica en el artículo 3 del convenio.

#### Artículo 20. *Revisión salarial.*

Se establece el criterio de revisión salarial siguiente:

Año 2020: 501 euros.  
Año 2021: 501 euros.  
Año 2022: 501 euros.  
Año 2023: 501 euros.  
Año 2024: 501 euros.

Este incremento salarial se repartirá del siguiente modo:

– 1,5% del salario base de grupo de cada año, que se reflejará en las tablas salariales (anexo I).

– El resto hasta 501 euros se calcula: 501 menos el 1,5% del salario base de grupo anual correspondiente; y se reflejará en un complemento específico denominado «Complemento de Convenio» que se integrará en el Complemento Salarial Personal al final de la duración de convenio el 31 de diciembre de 2024 (anexo I)

Las cantidades abonadas en este complemento son consolidables.

## CAPÍTULO V

### Jornada, vacaciones y permisos

#### Artículo 21. *Jornada laboral, horarios y calendario laboral.*

La jornada laboral habitual será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo, considerándose los treinta minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo, en los términos que establece el E.T.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada se podrá flexibilizar en los términos que estipula el artículo 41 del E.T. y Ley 3/12 de 6 de Julio 2012. Dicha flexibilización de la jornada anual, respetará en todos los casos los periodos mínimos de descanso que establece la Ley, y será informado tanto la persona trabajadora como sus representantes con un mínimo de cinco días laborables, antes de que se produzca la modificación de la jornada.

La dirección de la empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán, los calendarios laborales para todo el año y horarios de trabajo, con arreglo a las exigencias propias de cada sección productiva dentro de los distintos centros de trabajo. Estos horarios y calendarios deberán estar expuestos antes del comienzo de cada año. Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tablones de anuncios de la empresa.

En función del cómputo anual de horas de trabajo efectivas especificadas en este artículo y las fiestas laborables anuales que establecen las autoridades administrativas, la diferencia se considerará días de libre disposición.

El personal que se contrate con jornada a tiempo parcial, su remuneración estará en función de las horas de trabajo efectivo que realice en su jornada.

#### Artículo 22. *Absentismo.*

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, concedores y conscientes de la necesidad de reducir el índice de absentismo en la empresa –situación ésta también preocupante en el mercado laboral español–, acuerdan colaborar conjuntamente para minimizar los índices actuales y por consecuencia los efectos en la productividad de la compañía. Las partes acuerdan incentivar la reducción del absentismo, para ello:

Se bonificará la reducción del absentismo que se reduzca en 2 puntos o más por debajo de la media anual del índice de absentismo anual (enero a diciembre) del sector industrial (publicado por el Ministerio de Trabajo); abonándose por cada empleado contratado y año un Bonus de 120 euros/brutos. El empleado tendrá derecho siempre que esté de alta en la empresa durante todo el año de medición del índice y en el momento del abono, que será en la nómina de abril.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, con un mínimo de treinta días naturales, retribuidos con el 100 por 100 del salario mensual normal, con los correspondientes complementos.

La intervención quirúrgica o la baja médica de la persona trabajadora interrumpirá el periodo vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de la misma.

La dirección de la empresa, junto con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborará los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo entre ambas partes elegirán once días las personas trabajadoras y los otros once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, áreas de trabajo y secciones. La dirección de la empresa se compromete a tener elaborado dichos calendarios antes de final del primer trimestre de cada año.

Las vacaciones, preferentemente, serán en verano del 15 de Junio al 15 de septiembre y se deberán de tomar preferentemente en un máximo de tres veces, salvo previo acuerdo entre el trabajador-a y la empresa.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Para determinar el valor de las horas extraordinarias, se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a las 14 pagas y como divisor, el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias, excepto aquellas que se realicen por modificación de jornada con arreglo a lo estipulado en el artículo 21 de jornada anual.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 24 del presente convenio, no pudiendo exigirlas las personas trabajadoras ni imponerlas la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán información mensual detallada de todas las horas extraordinarias realizadas por cada empleado.

La empresa compensará las horas extraordinarias atendiendo a los siguientes criterios:

La primera y segunda horas extraordinarias diarias serán remuneradas al 125 por 100 del precio de la hora ordinaria. A partir de la tercera hora extraordinaria diaria será remunerada al 150 por 100 del precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 25. *Permisos y licencias.*

El personal al servicio de la empresa afectado por este convenio, tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos, previo aviso a la empresa y con la justificación correspondiente.

Todos los permisos vinculados al matrimonio o cónyuge serán equiparados con las parejas de hecho registradas oficialmente, debiendo aportar a la Empresa el documento legal de registro.

Matrimonio del trabajador o pareja de hecho: Tiempo concedido, quince días naturales. Si la boda se celebrase dentro del periodo oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho periodo.

Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural, el día de la celebración. Se entiende por familiares en este permiso al referido a hijos/as, padres, madres y hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge.

Nacimiento o adopción de hijo: Tiempo concedido, tres días naturales.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 400 kilómetros entre la ida y la vuelta, el plazo será de cuatro días.

Bautismo o primera comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural.

Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la celebración.

Fallecimiento, enfermedad grave de familiares, intervención quirúrgica u hospitalización:

Entendiéndose por enfermedad grave, aquella que requiere hospitalización de al menos 24 horas mínimo y con la debida justificación:

- a) En caso de padres/madres, suegros/as, cónyuge, pareja e hijos:

Tiempo concedido, tres días naturales.

- b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y colaterales o afines hasta el tercero, tiempo concedido:

Dos días si se produce en la misma localidad.

En ambos casos se ampliará un día cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 400 kilómetros entre la ida y la vuelta.

En consanguinidad y afinidad hasta segundo grado, comprende al/la hermano/a, abuelo/a y nieto/a.

En colaterales tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el tercer grado, comprende a tíos/tías carnales.

Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales

Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde a los días que se realice el traslado.

Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Deber inexcusable de carácter público, personal: Tiempo concedido. El indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

El cómputo de la iniciación del permiso será el de la fecha que se produzca el motivo que origina el mismo.

Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores, o de lo pactado a título individual.

En lo no recogido en este apartado de permisos y licencias, se estará a lo legalmente establecido en cada momento, como por ejemplo: maternidades, paternidades, etc.

## CAPÍTULO VI

### Acción social

#### Artículo 26. *Premio a la dedicación.*

Se establece un premio para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria y no solicite la baja voluntaria en la empresa en los términos del artículo n.º 41 de este convenio, y con una antigüedad igual o superior a los veinte años; consistente en dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo, complemento salarial personal, y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

#### Artículo 27. *Nupcialidad o registro de pareja de hecho.*

La persona trabajadora que contraiga matrimonio o pareja de hecho, con una antigüedad de dos años en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

#### Artículo 28. *Compensación por traslado.*

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderá los gastos de traslado de la persona trabajadora; así como la de los familiares a su cargo, que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios, para los que el trabajador deberá presentar previamente al menos dos ofertas competitivas para su autorización.

Se abonará así mismo, con ocasión del traslado, una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de: salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento salarial personal del XIII Convenio Colectivo.

#### Artículo 29. *Dietas.*

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos a la persona trabajadora que, por causa de servicio, se encuentre obligada a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo.

El importe de estas dietas ser, desde la publicación en BOE del presente convenio colectivo y del presente convenio y hasta la finalización del mismo:

- Desayuno: 3,00 euros.
- Comida: 16,00 euros.
- Cena: 13,00 euros.
- Cama: 25,00 euros.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá, a partir de la firma de la publicación en BOE del presente convenio y hasta final de la duración del mismo, la cantidad de 0,26 euros/km.

#### Artículo 30. *Préstamos para vivienda.*

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 euros, debiendo presentar copia simple de la escritura como justificante. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 Euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un periodo máximo de cuatro años, comprendiendo 56 pagas incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de amortización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

El personal que tuviera préstamos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

#### Artículo 31. *Ayuda estudios.*

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa, con hijos/as cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los/las discapacitados/as, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, esta será por matrícula o documento acreditativo, no duplicándose la misma en caso de que en la empresa se encuentren en alta ambos progenitores, cuya cuantía será:

Para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024:

- Guardería, Preescolar, Primaria, 1.º y 2.º de ESO: 152,94 euros.
- F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 229,39 euros.
- Enseñanza Universitaria o enseñanza reglada equivalente: 508,80 euros.
- Discapacitados/as: 764,74 euros.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente con fotocopia de los documentos oficiales que lo acrediten, sin perjuicio de que posteriormente se solicite la presentación de los documentos originales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

El personal que curse estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Informático, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del Sector Agropecuario, o que estén destinados a una mejora de su formación y rendimiento para la Empresa, tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del valor de los textos y matrícula, sin disfrutar ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina del mes de octubre de cada año, siempre que a la fecha del cierre de la nómina se hayan entregado los documentos acreditativos.

#### Artículo 32. *Anticipo personal.*

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad de la persona trabajadora, cónyuge, hijos/as y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con ella, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia), la concesión de anticipos sin interés, de hasta seis mensualidades, compuestas de salario de grupo y complemento salarial personal, con un tope máximo por persona de 3.000,00 euros.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 60.000,00 euros para atender dichas necesidades.

Las cantidades amortizadas mensualmente por los/las beneficiarios/as, serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos.

Durante el tiempo de la amortización que será de un periodo de tres años, comprendiendo 42 pagas, incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados préstamos para vivienda.

En el supuesto de que una persona trabajadora estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un préstamo para vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este anticipo.

El personal que tuviera anticipos concedidos por la Empresa, así como el que disfrutase de cantidades entregadas a cuenta, tendrá la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

#### Artículo 33. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá para la totalidad del personal, tanto fijos discontinuos y eventuales, que se encuentren de alta en el día del siniestro, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 60.000,00 Euros de cuantía.

Los/las beneficiarios/as deberán cumplir con lo que determina la Ley de Contrato de Seguro 50/80 de 8 de octubre, en que deberá presentar la documentación que se acredite la personalidad del beneficiario/s, así como lo que determina el artículo 67 del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones del 8 de noviembre de 1.991 o cualquier otra normativa legal que lo actualice.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho a la persona trabajadora a partir del día veintiuno de la situación a percibir el 100% de su retribución, excepto las horas extraordinarias, siempre que justifique tal situación con documento de baja. En el tramo de 16-20 días la retribución será del 75%, entre el tramo de 4-15 días de un 60%, siendo a cuenta de la persona trabajadora los 3 primeros días.

En caso de accidente laboral o enfermedad grave que requiera hospitalización, la retribución será del 100% desde el primer día.

Artículo 35. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se tendrá derecho a los beneficios recogidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1.999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En cuanto a la solicitud de turno y reducción de jornada, se estará a lo que en cada momento establezca la ley.

Artículo 36. *Igualdad de género y prevención de riesgos psicosociales.*

1. Igualdad de Género.

Conforme a Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de Género (artículo 45.1) el Estatuto de los Trabajadores (artículo 17) y la Constitución Española (artículo 14); ambas partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Igualdad por razón de sexo en el Trabajo y promover acciones que ayuden a este cumplimiento.

Para ello, Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad, que entre otros define actuaciones en las siguientes líneas de acción:

1.1 Selección y Acceso a Puestos de Trabajo.

A. Que durante el proceso de selección (admisión, entrevistas, pruebas, etc.) no se realizará ninguna acción que pueda entenderse discriminatoria para el acceso de hombres y mujeres a puestos de trabajo de la empresa.

B. Facilitar el equilibrio de hombres y mujeres, y en caso de idoneidad de candidaturas, se dará preferencia y reserva al sexo menos representado en la estructura de la compañía, favoreciendo el acceso de candidaturas del sexo el femenino, si es el caso.

1.2 Condiciones de Contratación de Personal.

A. Conforme al convenio afectado a la empresa, cualquiera que sea el sexo de las personas contratadas, no se realizará discriminación alguna por razón de sexo en las diferentes condiciones de trabajo en la contratación:

- Jornada trabajo.
- Horarios.
- Salarios.
- Condiciones físicas de los puestos, etc.

B. La empresa atenderá por igual a hombres y mujeres en las políticas de adaptación de las condiciones de trabajo a las de responsabilidad de la empresa en la

Conciliación Familiar de trabajadores y trabajadoras, siendo especialmente sensibles a las derivadas de maternidad y a las de atención y cuidado de hijos/as, en la que favorecerá en la medida de lo posible las necesidades de las trabajadoras más allá de lo meramente legal.

### 1.3 Formación y Desarrollo Profesional.

A. La empresa en sus políticas de formación y desarrollo profesional, manteniendo el principio de igualdad, procederá de manera que favorezca, en igualdad de condiciones con el colectivo masculino, la formación en el puesto, el enriquecimiento de tareas y el aprendizaje de nuevas competencias al colectivo de mujeres. De esta manera, se les facilitará una capacitación que les permita estar en disposición de mejorar su desarrollo profesional.

B. Que llegado el caso de producirse vacantes en la empresa, en las que se considere la capacitación del personal de la misma, se procederá a la promoción profesional. En igualdad de idoneidad de condiciones, se fomentará la promoción y progreso del colectivo femenino frente al masculino, si este es el menos representado. De esta manera, se pretende estimular y favorecer el acceso y promoción de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

### 1.4 Clasificación profesional.

A. Que los empleados y empleadas de la empresa se clasifican en los Grupos Profesionales, conforme al convenio colectivo, atendiendo única y exclusivamente a razones del puesto que ocupan y desempeñan, sin interferencias de razones de sexo.

B. Que para favorecer el equilibrio de representatividad de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones de personal que existen, se tenderá en igualdad de idoneidad de condiciones, a compensar en cada categoría y nivel con personal del sexo menos representado, dando por tanto preferencia a la incorporación en estas categorías y niveles de los correspondientes colectivos.

### 1.5 Condiciones Salariales.

A. La empresa no realizará ninguna discriminación salarial por razón de sexo en las condiciones salariales que aplica al personal de la empresa.

Tanto los salarios de incorporación como los salarios que durante la vida profesional pueda percibir, únicamente estarán basados en hechos objetivos de experiencia profesional, de desempeño en el puesto y de potencial de desarrollo.

B. En el Plan de Igualdad se analizarán las retribuciones y conceptos que se abona al personal comparando las efectuadas al personal masculino y femenino y caso de evidenciar diferencias procederá a actuar para eliminarlas, mejorando las del colectivo menos favorecido.

De igual manera, y para cualquier otro asunto que afecte a la Igualdad en el Trabajo de mujeres y hombres no dispuesto en este acuerdo y para aquellos otros que legalmente puedan establecerse por ley, se procederá por la Empresa y los Representantes del Personal a estudiar, proponer e implementar aquellas medidas que vengán a favorecer la igualdad de sexo.

## 2. Prevención de Riesgos Psicosociales.

A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad y que siguen rigiendo.

## Artículo 37. *Seguridad y salud.*

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstas se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 34 y siguiente de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada Ley.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, que serán nombrados de entre los representantes legales de los trabajadores y los correspondientes a la parte Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/95, antes referida y las disposiciones concordantes, en materia de Seguridad y Salud.

## Artículo 38. *Reconocimientos médicos.*

La empresa afectada por este convenio realizará las gestiones oportunas, afín de que se efectúe un reconocimiento médico dentro de cada año natural a su personal, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja a turnos, se realizará fuera de éstos, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro, se exigiera a los trabajadores, que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios, cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquella serán a cargo de la empresa.

En caso de que alguna persona trabajadora incurra en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarla en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

## Artículo 39. *Prendas y artículos de trabajo.*

La empresa está obligada a facilitar a las personas trabajadoras, dos equipos de vestuario de trabajo al año. Es decir, un equipo de trabajo compuesto por el calzado y prendas de vestir adecuadas a la norma legal vigente en cada momento, cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los equipos necesarios, devolviendo el trabajador el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente. Será el Comité de Seguridad e Higiene quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

Asimismo, la empresa facilitará, mediante la tramitación oportuna, los documentos necesarios en cumplimiento de la Normativa vigente en materia alimentaria.

Con el fin de preservar la imagen de la empresa, la utilización de las referidas prendas queda circunscrita al recinto de los centros de trabajo.

**Artículo 40. Baja voluntaria.**

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de dieciocho años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base de grupo, complemento salarial personal y complemento de convenio, este último desde la publicación de este convenio en el BOE.

- A los cincuenta y ocho años: 30 pagas.
- A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.
- A los sesenta años: 25 pagas.
- A los sesenta y un años: 22 pagas.
- A los sesenta y dos años: 18 pagas.
- A los sesenta y tres años: 11 pagas.
- A los sesenta y cuatro años: 6 pagas.

El personal que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de sesenta días después de cumplidos los años, teniendo un plazo de ejecución de la baja laboral en la empresa de cuatro meses a contar desde la fecha de cumplimiento de la edad.

**Artículo 41. Excedencia voluntaria especial.**

Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

De tres meses, para el personal con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

De seis meses, para el personal con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen carácter de incompatibles, de manera que disfrutando uno de ellos, no podrá acogerse al otro.

**Excedencia sindical.**

El personal de plantilla en activo que ocupe cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

**CAPÍTULO VII****Organización de los trabajadores****Artículo 42. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del personal en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Tienen la misma representatividad los Delegados de Personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa, tal como establece la ley, facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etcétera.

## Artículo 43. *Competencias.*

El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección, según recoge el artículo 64 del E. T.

Sobre evolución general en el sector económico al que pertenece la empresa.

Programa de la producción.

Anualmente, el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Empresa.

Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.

Sobre sanciones impuestas, y en especial en el supuesto de despido.

Sobre accidentes de trabajo.

En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

## Artículo 44. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

## Artículo 45. *Capacidad.*

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

## Artículo 46. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que sería oído, aparte del interesado, el Comité de empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando, todo ello, previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas, de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.

Derecho para el ejercicio de su función representativa al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone, a fin de asistir a cursos de formación organizados por su sindicato.

El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados o que figuran en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el

máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa, con dos meses de antelación; a tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

**Artículo 47. Gastos de desplazamientos.**

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración y a los costes establecidos en el presente convenio para desplazamientos.

**Artículo 48. Competencias De los sindicatos.**

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley en el presente convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados/as, que la empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas de los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo, y si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de ocho horas. En lo no recogido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

**Artículo 49. Código de ética y comportamiento empresarial.**

La Empresa y Representantes del Personal, reconocen y acuerdan que el Código de Ética y Comportamiento Empresarial de Aceites del Sur Coosur S.A., definen los principios y valores que regulan el comportamiento y manera de actuar de los empleados-as de la empresa, en su actividad diaria y habitual, confiriendo el marco de actuación y referencia que se exige a cualquier empleado de la compañía, independientemente de su cargo o responsabilidad.

**Artículo 50. Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidos en las disposiciones

legales y en este convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se indica.

## 1. Faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración siguiente es meramente enunciativa y orientativa.

### A. Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como no comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión económica para la empresa.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y recursos puestos a su disposición para el desempeño del puesto.

5. No atender al público (clientes, proveedores,...) con la corrección y diligencia debidas, transmitiendo mala imagen de empresa.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

### B. Graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. Los derivados de lo previsto en los apartados 3 y 7 de la relación de faltas leves.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

C. Muy Graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/las Jefes/as o sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
9. Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 y los apartados de la relación de faltas graves.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. La precedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquéllas.
15. La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

2. Sanciones:

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; traslado forzoso, a otra localidad; despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

**Acoso moral.** Se considerará como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

**Acoso sexual.** La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas en el ámbito de la Empresa. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la

empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o deber saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

La empresa podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.

La constatación, siempre a través de la pertinente Resolución Judicial, de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Disposición final primera.

En todos aquellos puntos no regulados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los Reales Decretos, Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente en cada momento.

Disposición final segunda.

Para el personal de Refinería y Fabricación de Envases de la Factoría de Vilches, que se encuentran incluidos en Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén, se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes:

Complemento de Defecto de Descanso: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18 de este convenio. Complemento de Turnicidad: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 15 de este convenio.

Complemento Sábados y Domingos: Para el personal de refinería incluido en dicha sentencia, queda igualmente congelado el importe de este complemento; cuando se trabaje en dichos días se abonará la cuantía prevista en el artículo 16 de este convenio colectivo.

Disposición final tercera. *Empresas de trabajo temporal.*

La contratación de empresas de trabajo temporal, y por ende la constitución de contratos de puesta a disposición, estarán sujetos a la normativa legal: (Ley 14/1994), (Ley 63/1997), (R.D. 216/1999), (Ley 11/2013), (R.D.L. 16/2013), (R.D. 417/2015), (R.D.LG. 2/2015), (O.ESS/1680/2015) o la que en cada momento se regule.

La empresa velará, para que las empresas de trabajo temporal garanticen que los trabajadores puestos a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicite la empresa para puestos similares. En cualquier caso, será obligatorio acreditar formación en seguridad y salud laboral.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales del personal afectado en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Disposición final cuarta.

Para el personal del centro de Tarancón, que estuviera de alta a la firma del XI Convenio Colectivo de Empresa, que realicen turnos y/o trabajos de sábados y domingos; que los nuevos importes acordados en dicho convenio para estos conceptos retributivos supongan una disminución con respecto a los importes que venían percibiendo con anterioridad, la empresa compensará con un 35% del diferencial entre ambos sistemas a computo mensual, siempre y cuando se realice la turnicidad.

En Vilches a 2 septiembre de 2021.

### ANEXO I

ACUERDO INCREMENTO SALARIAL LINEAL DEL 1,5 % DE LA MASA SALARIAL = 501 EUROS/AÑO POR EMPLEADO 2 DE SEPTIEMBRE DE 2021

**El incremento salarial lineal del 1,5% (501€/año) se distribuye en: Salario Base (tablas salariales) y Complemento Personal de Convenio.**

*Tablas salariales XIII Convenio empresa Aceites del Sur Coosur, SA*

Salario base: incremento anual del 1,5%

Grupos prof.	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Acumulado
	Partida	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	7,73%
Grupo I.	26.965,12	27.369,60	27.780,14	28.196,84	28.619,80	29.049,09	2.083,97
Grupo II.	22.968,80	23.313,33	23.663,03	24.017,98	24.378,25	24.743,92	1.775,12
Grupo III.	20.176,46	20.479,11	20.786,29	21.098,09	21.414,56	21.735,78	1.559,32
Grupo IV.	18.624,18	18.903,54	19.187,10	19.474,90	19.767,03	20.063,53	1.439,35
Grupo V.	16.224,34	16.467,71	16.714,72	16.965,44	17.219,92	17.478,22	1.253,88
Grupo VI.	15.679,73	15.914,93	16.153,65	16.395,95	16.641,89	16.891,52	1.211,79

### Complemento personal de XIII Convenio (nuevo)

Es la diferencia entre los 501 euros del acuerdo menos lo cobrado ya en los incrementos de salario base.

Grupos Prof.	C. P	2020	2021	2022	2023	2024	Acumulado
		501,00	501,00	501,00	501,00	501,00	2.505,00
Grupo I.		96,52	90,46	84,30	78,05	71,70	421,03
Grupo II.		156,47	151,30	146,05	140,73	135,33	729,88
Grupo III.		198,35	193,81	189,21	184,53	179,78	945,68
Grupo IV.		221,64	217,45	213,19	208,88	204,49	1.065,65
Grupo V.		257,63	253,98	250,28	246,52	242,70	1.251,12
Grupo VI.		265,80	262,28	258,70	255,06	251,37	1.293,21