

Convenio Colectivo Industria del Aceite y Sus derivados y de Aderezo, Relleno y Exp. de Aceituna

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	1996/08/20	VIGENCIA	1996/01/01 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-del-aceite-y-sus-derivados-y-de-aderezo-relleno-y-exp-de-aceituna-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria Del Aceite y Sus Derivados y De Aderezo, Relleno y Exp. De Aceituna. Última actualización a: 20-08-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 01-01-2999. Última publicación en BOE.

Convenio

Índice

LAUDO ARBITRAL (BOE de 20 de agosto de 1996)

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 11 de julio de 1996, dictado por don Javier Matía Prim en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceituna de 28 de febrero de 1974, y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y poder disciplinario en las Industria del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceituna y del que han sido partes de un lado, la Federación de las Industria de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO y la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y, de otro las organizaciones empresariales Asociación Nacional de industria y Envasadores y Refinadores de Aceites Comestibles, la Asociación Española de la Industria y Comercio Exportador de Aceite de Oliva, la Federación de Industria Oleícolas de España, la Asociación Nacional de empresas para el Fomento de Oleaginosas Nacional y su Extracción, la

Asociación de Exportadores de Aceituna de Mesa, la Asociación Española de Fabricantes de Margarinas, la Confederación de Cooperativas Agrícolas de España y la Asociación INFAOLIVA, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta 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 y Migraciones acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

En Madrid, a 11 de julio de 1996, Javier Matía Prim, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid y Consejero del Consejo Económico y Social, actuando como árbitro nombrado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el día 17 de abril de 1996, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974. Han sido partes, de un lado, la Federación de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO y la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y, de otro, las organizaciones empresariales Asociación Nacional de Industrias y Envasadores y Refinadores de Aceites Comestibles, la Asociación Española de la Industria y Comercio Exportador de Aceite de Oliva, la Federación de Industrias Oleícolas de España, la Asociación Nacional de Empresas para el Fomento de Oleaginosas Nacional y su Extracción, la Asociación de Exportadores de Aceitunas de Mesa, la Asociación Española de Fábricas de Margarinas, la Confederación de Cooperativas Agrícolas de España y la Asociación INFAOLIVA.

ANTECEDENTES

Primero.- El día 24 de octubre de 1995, previa convocatoria al efecto, se reunieron en presencia de la Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales del sector con el fin de iniciar conversaciones para la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral.

En reunión del día 14 de noviembre de 1995, la parte empresarial propuso un proyecto de acuerdo consistente en el compromiso de transcribir en cada Convenio Colectivo del sector los artículos 18 a 21 -ambos inclusive- (ascensos), 80 a 85 -ambos inclusive- (régimen disciplinario) y en el Anexo I (clasificación profesional) de la Ordenanza. Tal propuesta, aun valorada positivamente por la



representación sindical, fue considerada insuficiente por esta por entender que no contemplaba la cuestión relativa al complemento de antigüedad y excluía al colectivo de trabajadores que no estaba incluido en un Convenio Colectivo.

Las negociaciones se estimaron concluida sin acuerdo el día 16 de enero de 1996.

Segundo.- El día 17 de abril de 1996, el Pleno de la Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral se sustanciada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó que el referido arbitraje se someta a las siguientes reglas:

1ª. Designar como árbitro a don Francisco Javier Matía Prim.

2ª. Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias:

1. Estructura profesional.
2. Estructura salarial.
3. Promoción profesional y económica, y
4. Poder disciplinario.

3ª. Comunicar a la partes sociales afectadas estos acuerdos dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar la materia objeto de arbitraje.

4ª. Transcurrido dicho plazo el árbitro o árbitros designados dispondrán de cuarenta y cinco días naturales para dictar el Laudo.

Tercero.- La representación de la organización sindical Comisiones Obreras remite escrito que tiene entrada en la Comisión el día 17 de mayo de 1996 por el que manifiesta su disconformidad con la designación de árbitro y la materia objeto del arbitraje.

Por su parte, la representación empresarial remite escrito fechado el día 10 de mayo, mediante el que comunica su intención de recurrir el acuerdo de sometimiento a arbitraje y solicita su revocación.

Argumenta dicha representación que no se han agotado la posibilidades de negociación dada la existencia de una oferta de acuerdo rechazada inicialmente por la otra parte. Aduce también que, en su caso, la decisión de arbitraje debió adoptarse con anterioridad al 31 de diciembre de 1995 y no cuando la Ordenanza se encontraba ya derogada. Alega la vulneración del derecho constitucional a la negociación colectiva y la prohibición de los arbitrajes obligatorios de conformidad con el artículo 24.1 de la Constitución, oponiéndose, por fin, tanto al arbitraje decidido como al árbitro designado y a las materias sometidas a arbitraje.



Cuarto.- Habiéndose comunicado al árbitro el transcurso del plazo conferido sin que se hubiera obtenido acuerdo de las partes sobre la designación de otro u otros árbitros, aquél remite escrito en 27 de mayo de 1996 a la Comisión aceptando su designación. A partir del día siguiente al de su recepción comienza el plazo para la emisión del Laudo.

Quinto.- En la comparecencia oral celebrada el día 26 de julio de 1996, que fue subsiguiente a una previa reunión en que se intentó la avenencia de las partes mediante una oferta de sustitución del complemento de antigüedad que no fue finalmente aceptada por la representación empresarial, ambas se reafirmaron en las posiciones que habían venido manteniendo desde el principio del conflicto.

Los representantes empresariales comparecidos, don Jaime García Luna (INFAOLIVA y ASEOGRA), don Juan Vicente Gómez Moya (ASOLIVA), don Primitivo Fernández (FIODE) y don Federico Pino (AFOEX), hicieron constar que no consideraban que existiese ningún vacío normativo en materia de complementos de antigüedad debido a la regulación del tema en la totalidad de los Convenios Colectivos de los ámbitos subsectoriales y territoriales que representaban, y mantuvieron la oferta de reproducción en el acuerdo que pusiera fin al conflicto de los artículos 18 a 21, 80 a 85 y Anexo I de la Ordenanza.

Por su parte, los representantes sindicales, don Ramón Cantarero por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CCOO y don Cipriano Mesa García por la correspondiente Federación de UGT, aceptaron en la comparecencia la oferta empresarial respecto de los temas incluidos declararon su convicción de la existencia de vacío normativo debido tanto a la ausencia de Convenio Colectivo en determinados subsectores y territorios como la carencia de contemplación por alguno de los Convenios existentes de la totalidad de las materias sometidas a arbitraje, y solicitaron, por fin, que en el punto controvertido del complemento de la antigüedad, se mantuviese hacia el futuro la situación existente el 31 de diciembre de 1995.

Sexto.- El presente Laudo se dicta en el plazo de cuarenta y cinco días concedido por el Acuerdo de la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, computado a partir del momento en que el árbitro, recibida la confirmación de la inexistencia de acuerdo entre las partes sobre su sustitución por otro u otros, acepta su designación.

FUNDAMENTOS

Primero.- El procedimiento arbitral que concluye con este Laudo deriva de lo establecido en la disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, de su párrafo cuarto. Conforme a este precepto, la Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos convocó a las partes legitimadas dentro del ámbito de la Ordenanza para



negociar un Convenio sustitutivo y, ante el fracaso de la negociación, acordó el sometimiento a arbitraje.

Se trata, consiguientemente, de solucionar la controversia producida entre las partes sobre los defectos de cobertura derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, que pueden proceder tanto de la ausencia de negociación colectiva como de la falta de atención por parte de los Convenios existentes de algún o algunos temas regulados por aquella. En todo caso, dentro de la multitud de temas posibles, la Comisión delimitó con precisión las materias sometidas a arbitraje, centrándolas en la estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y poder disciplinario. El procedimiento arbitral sustituye al frustrado acuerdo entre las partes que, obviamente, carecían de cualquier condicionamiento que no derivase del respeto a la legalidad para proceder a la sustitución negociada de la Ordenanza.

Tal ausencia de condicionamiento se traslada también, por propia lógica, a la actuación del árbitro que ha de resolver cumplido el procedimiento y dentro del plazo conferido, en los términos que le parezcan adecuados. Es decir, se trata de un arbitraje de equidad y no de Derecho. Aceptado ello, es necesario señalar, como motivación de este Laudo, que la actuación y la decisión del árbitro se han desarrollado con la finalidad de ofrecer una solución razonable que no altere injustificadamente la actual posición de trabajadores y empresarios en el sector ni afecte, sin razones de peso para ello, el equilibrio preexistente.

Segundo.- A esos parámetros se ha sujetado la actuación del árbitro. La concurrencia en el presente caso de una oferta negociadora que no pudo concluir en acuerdo pero que fue mantenida en el procedimiento arbitral y aceptada por la contraparte como modo de solución para las materias sobre las que versaba, ha determinado también la oposición del árbitro.

Con independencia de que la falta de acuerdo entre las partes y el mandato de la Comisión implicaban una plena libertad del árbitro incluso sobre dichas materias, se ha estimado conveniente la recepción de la regulación de la Ordenanza en materia de estructura profesional, promoción profesional y régimen disciplinario, con la única modificación de adaptar su terminología y, en algún caso su contenido, a las transformaciones legales producidas desde la fecha de aquélla, evitando incurrir en fórmulas que no responderían hoy a la conciencia social o los hábitos laborales o culturales. En particular, y en lo relativo al régimen disciplinario, algunas de estas adaptaciones ha tenido en cuenta el Proyecto de Acuerdo Interprofesional para la Sustitución de las Ordenanzas Laborales que se ha reflejado ya en el contenido de otros Laudos precedentes.

Tercero.- El tratamiento de las otras dos materias sometidas al arbitraje -estructura salarial y promoción económica- requiere alguna consideración adicional. La primera de dichas materias ha

sido entendida en su sentido estricto abarcando por tanto la definición del salario y de los complementos que lo integran a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no, en cambio, el entero régimen retributivo ni, menos aun, su cuantía, pues a estos no se refiere el mandato arbitral. Se ha optado, pues, por la recepción de los complementos usuales en la práctica, por la supresión de modos salariales ya obsoletos -tarea o destajo- y por la no introducción de modificaciones que deberían producirse mediante la negociación colectiva.

La solución ha sido, en cambio, diferente por lo que respecta a la promoción económica. La consideración autónoma de esta materia en el mandato arbitral sugiere la voluntad de reclamar una concreta regulación, sin la que cualquier previsión carecería de realidad, en especial si se tiene en cuenta el modo de regulación legal sobre la misma (artículo 25 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). A este árbitro no se le escapa la polémica a que se encuentra sometido el clásico complemento por antigüedad y las dudas que suscita su utilidad en el ámbito del trabajo, y en tal sentido propuso como fórmula de mediación previa sustitución por un concepto retributivo diferente. La falta de acuerdo de las partes ha obligado a adoptar una decisión que ya no debe fundarse en la sustitución no querida por el acuerdo mutuo. En atención a ello, y en virtud de los criterios de principio adoptados para este arbitraje y expuestos con anterioridad, se ha acordado el mantenimiento de la situación precedente.

Cuarto.- Parece necesario, por último, justificar la decisión adoptada sobre el ámbito de aplicación de este Laudo.

Teniendo en cuenta la finalidad de la disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ha parecido que la solución sólo podría ser una: Asegurar la existencia de una normativa sobre las materias reclamadas allí donde no existiese Convenio Colectivo que las regulase. Por lo mismo, se ha considerado que la entrada en vigor de un Convenio Colectivo que regulase cualquiera de dichas materias debía desplazar lo establecido en este Laudo en relación con las mismas. Se garantiza así la eficacia del Laudo de conformidad con lo prevenido en la disposición transitoria sexta y su carácter subsidiario respecto de la negociación colectiva que debe constituir el eje de la regulación en el sector.

En atención a lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido:

Dictar las siguientes disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y poder disciplinario, que habrán de aplicarse en el ámbito de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974 y en sustitución de la misma.

El presente Laudo, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia de Convenio



Colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante la jurisdicción social.

Por el Secretario de la Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos se notificara el presente laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a efectos de su depósito, registro y publicación.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL, ESTRUCTURA SALARIAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA Y PODER DISCIPLINARIO EN LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS

TÍTULO I.- NORMAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1.º Naturaleza y eficacia jurídica del Laudo.

1. El presente Laudo se dicta al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas sin acuerdo las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974.
2. De conformidad con lo prevenido en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente Laudo posee la eficacia de los Convenios Colectivos regalados por el título III de dicho texto legal.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

1. El presente Laudo será de aplicación a la totalidad de las empresas incluidas en el ámbito funcional de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974, que incluye las siguientes actividades:
 - A) Almazaras.
 - B) Molturadores de semillas oleaginosas.
 - C) Extractoras.
 - D) Refinerías.
 - E) Desdobladoras.



- E) Grasas comestibles.
- G) Grasas industriales.
- H) Hidrogenadoras.
- I) Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- J) Destilerías de glicerina.
- K) Fábricas de jabón.
- L) Almacenes o delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- M) Estaciones de descarga de aceites a granel.
- N) Envasadores de aceite.
- O) Exportadores de aceite.
- P) Importadores de semillas y productos oleaginosos.
- Q) Aderezadores de aceituna.
- E) Almacenistas de aceituna.
- S) Envasadores de aceitunas.
- T) Exportadores de aceituna.
- U) Minoristas exclusivos de aceites y jabones.

La definición de dichas actividades será la que contenía la Ordenanza Laboral de 28 de febrero de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo, rectificado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo).

2. La aplicación del presente Laudo a dichas empresas se producirá siempre que:

- a) A partir de 1 de enero de 1996 no estuvieren afectadas por ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o
- b) Aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o Convenio Colectivo no regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa este Laudo.

3. La entrada en vigor de un acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que se hayan pactado. El referido acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente, desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 84.3.3 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se entenderá:



- a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado en el marco del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente Laudo.
- b) Por «Convenio Colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.
- c) Por «materias sobre las que versa este Laudo», las tratadas en el título segundo del mismo.

Artículo 3.º Ámbito personal.

- 1. El presente Laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de la modalidad del contrato laboral que hayan celebrado.
- 2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial, les será de aplicación únicamente la materia relativa al régimen disciplinario.

Artículo 4.º Ámbito territorial.

El presente Laudo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional.

Artículo 5.º Vigencia.

- 1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.3, el presente Laudo tendrá vigencia indefinida.
- 2. El presente Laudo entrará en vigor al día siguiente de su emisión. No obstante, y en lo que resulte aplicable, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 1996.

Artículo 6.º Garantía de regulación de las materias objeto del presente Laudo.

En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del presente Laudo o de cualquiera de las cláusulas, el árbitro que fue designado para emitir el anulado procederá, dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.



TÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I.- Estructura profesional

Artículo 7.º Principios de ordenación.

1. La estructura profesional regulada en el presente Laudo es meramente enunciativa, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.
2. No obstante ello, si existiese en la empresa un trabajador que realice en la empresa las funciones que corresponden a una categoría profesional, habrá de ser retribuido conforme a lo que corresponda en la empresa a dicha categoría.

Artículo 8.º Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Laudo se incluirán en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- A) Técnicos.
- B) Empleados.
- C) Subalternos.
- D) Obreros.

Artículo 9.º Categorías profesionales.

A) Técnicos: este grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes categorías profesionales:

1. Técnicos con título superior:
 - a) Director técnico.
 - b) Subdirector técnico.
 - c) Técnico jefe de laboratorio.
 - d) Técnico.
2. Técnicos con título de grado medio:



- a) Ingenieros y peritos.
- b) Maestros industriales.
- c) Ayudantes técnicos sanitarios.
- d) Maestros de enseñanza.
- e) Graduados sociales.
- f) Asistentes sociales.

3. Técnicos no titulados:

- a) Contramaestres o jefes de taller.
- b) Analistas (oficiales de laboratorio).
- c) Auxiliares de laboratorio.
- d) Aspirantes de laboratorio.

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

1. Administrativos:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

2. Personal mercantil:

- a) Viajante.
- b) Corredor de plaza.
- c) Dependiente.

3. Técnicos de oficina:

- a) Delineante-proyectista.
- b) Delineante.
- c) Calcador.

C) Subalternos: este grupo comprende las siguientes categorías:



- a) Encargado general.
 - b) Encargado de sección.
 - c) Listero.
 - d) Conserje.
 - e) Ordenanza.
 - f) Capataz de peones.
 - g) Basculero pesador.
 - h) Guarda jurado.
 - i) Guarda o sereno.
 - j) Cobrador.
 - k) Portero.
 - l) Telefonista.
 - m) Botones.
 - n) Personal de limpieza.
- D) Obreros: este grupo comprende las siguientes categorías:
- a) Profesionales de oficio.
 - b) Ayudantes especialistas.
 - c) Peón ayudante de fabricación.
 - d) Peones.
 - e) Aprendices.
 - f) Pinches.
 - g) Encargados de equipo.
 - h) Monitores.
 - i) Oficiales.
 - j) Especialistas.
 - k) Operarios.

Artículo 10. Definición de las categorías profesionales.

La definición de las diversas categorías profesionales y el alcance de las funciones que a cada una corresponde serán las que determinaba el Anexo I de la Ordenanza Laboral para las Industrias del



Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo, rectificado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo).

La definición de grupos y categorías profesionales no podrá suponer diferenciación por razón de sexo.

CAPÍTULO II.- Promoción de los trabajadores

Sección 1ª. Promoción profesional

Artículo 11. Ascensos.

Los ascensos de categoría se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

Grupo A) Técnicos: los ascensos de este personal se harán por libre designación de la empresa.

Grupo B) Empleados: personal administrativo. Los jefes de primera serán designados libremente por la empresa.

Las vacantes de jefe de segunda, oficial de primera y oficial de segunda serán por cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Los de jefe de segunda, en dos turnos:

1. Concurso oposición entre oficiales de primera y segunda.
2. Por libre designación de la empresa.

b) Las de oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador que no hubiere ascendido por el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría pasara a percibir la retribución correspondiente a oficial de segunda. En tanto se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Grupo C) Subalternos: el conserje será nombrado libremente por la empresa entre los porteros y ordenanzas. Los plazas de estas dos últimas categorías se proveerán por la empresa con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de las empresas, que deberán tener en



cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo.

Grupo D) Obreros: los vacantes de oficiales de primera y segunda se cubrirán entre el personal de oficiales de segunda y tercera, respectivamente, mediante la correspondiente prueba de aptitud, dando preferencia a la antigüedad.

Las vacantes de ayudantes especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los peones ayudantes de fabricación de la misma especialidad.

Las vacantes de peones ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los peones que lo soliciten.

Los encargados de equipo serán designados libremente por la empresa.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar de categoría tendrán necesariamente que ser de carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar.

Sección 2ª. Promoción económica

Artículo 12. Complemento salarial por antigüedad.

1. Los trabajadores, ya sean fijos o de temporada, tendrán derecho a un complemento salarial por antigüedad, cuya cuantía cómputo y condiciones de devengo serán los que se encontraban vigentes para cada uno de ellos a 31 de diciembre de 1995.
2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, en la fecha indicada en el apartado anterior, hubieren individualmente pactado con sus trabajadores o les hubieren unilateralmente concedido.

CAPÍTULO III.- Estructura salarial

Artículo 13. Retribución debida.

Los trabajadores afectados por el presente Laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo que resulten aplicables en cada caso, incluido el complemento salarial por antigüedad.



Artículo 14. Salario base.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su grupo y categoría profesional. Su cuantía será la pactada entre trabajador y empresario.

Artículo 15. Complemento por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

1. Los trabajadores que realicen trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán un complemento cuya cuantía será pactada individual o colectivamente en la empresa.
2. A los efectos del apartado anterior, se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano o tricloretileno.

Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de turtos en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Los empleados de laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40º C.

Artículo 16. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Por participación en beneficios: los trabajadores percibirán por tal concepto un porcentaje del salario base incrementado con el complemento de antigüedad, cuya cuantía se pactará individual o colectivamente en la empresa.
2. Por gratificaciones extraordinarias: los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, respectivamente, en el mes de julio y Navidad. Dichas gratificaciones se calcularán en función del salario base incrementado por los complementos de antigüedad y de participación en beneficios.



En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

CAPÍTULO IV.- Régimen disciplinario

Artículo 17. Faltas.

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

Artículo 18. Graduación de las faltas.

Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- g) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un periodo de treinta.
- c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerara como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el



trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.

h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y, en general, bienes de la empresa para usos propios.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un periodo de seis meses o por más de veinte en un periodo de un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.

i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

l) El acoso sexual.

m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.



n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Artículo 19. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un periodo no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

2. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

3. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de un mes para las faltas leves y de tres meses para las graves y muy graves.