

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 36** *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados, UGT y CC OO (código número 28000015011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados, UGT y CC OO, el día 27 de mayo de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de febrero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA  
Y COMERCIO DE ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO,  
RELLENADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS, PARA LA COMUNIDAD  
DE MADRID, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE  
EMPRESARIOS DE LA RAMA DEL OLIVO Y SUS DERIVADOS,  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y COMISIONES OBRERAS**

Capítulo I

*Ámbito y denuncia*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio de aplicación obligatoria en la Comunidad autónoma de Madrid afectará a los centros de trabajo radicados en ella, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio en otras no afectadas y a los centros de trabajo que fueran trasladados de otras provincias a las de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El ámbito de este Convenio Colectivo comprende y obliga a todas las empresas y trabajadores o trabajadoras que realizan su actividad para la industria del aceite y sus derivados, aderezo, relleno y exportación de aceitunas.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas mayoristas y minoristas de productos de salazón y variantes.

Art. 3. *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación, si bien los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2012.

Art. 4. *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2015. El mismo se prorrogará por tácita reconducción de año en año al término de su vigencia.

Art. 5. *Rescisión y revisión.*—La propuesta de rescisión y revisión se formulará por escrito a la autoridad laboral que lo hubiera registrado, y deberá tener entrada en el Registro correspondiente con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del Convenio.

Art. 6. *Condiciones más benéficas.*—La totalidad de los pactos económicos o de cualquier clase que contiene este Convenio, se establecen con carácter de mínimo y por ello, los acuerdos, Convenio, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio entre las empresas y sus empleados, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquellas.

Capítulo II

*Organización del trabajo*

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La empresa, en todo caso, facilitará las herramientas de trabajo.

Art. 8. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en grupos profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. Esta clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sería básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

El personal al servicio de las Industrias del Aceite y sus Derivados y de las dedicadas al Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas se hallará comprendido en alguno de los siguientes grupos establecidos en razón de la función que cada trabajador o trabajadora desarrolle:

- A) Técnicos.
- B) Empleados.
- C) Subalternos y Obrero.
- D) Obrero no cualificado.

A) Técnicos. Este grupo consta de tres subgrupos:

1. Técnicos con título Superior:
  - Director técnico.
  - Ingenieros.
  - Peritos.

- Licenciados.
  - Técnico jefe de laboratorio.
  - Técnico.
2. Técnicos con título de Grado Medio:
- Maestros industriales.
  - Ayudante técnico.
  - Sanitario.
  - Graduado social.
  - Delineante.
  - Jefe de personal, ventas y compras.
  - Encargado general "A".
  - Ayudante encargado general "A".
  - Ayudante.
3. Técnicos no titulados:
- Contramaestre.
  - Jefe de taller.
  - Analista (Oficial de laboratorio).
  - Jefe de grupo.
  - Maestro.
  - Capataz.
  - Jefe de 1.<sup>a</sup> y jefe de administración.
  - Jefe de 2.<sup>a</sup> y jefe de almacén y sucursal.
- B) Empleados. Este grupo consta de tres subgrupos:
1. Administrativos:
- Jefe de sección de administración.
  - Encargado general "B".
  - Oficial 1.<sup>a</sup> administración.
  - Programador.
  - Jefe de sección de ventas.
2. Personal mercantil:
- Encargado de establecimiento.
  - Corredor.
  - Vendedor.
  - Viajante.
  - Conductor.
  - Dependiente.
3. Técnicos de oficina:
- Delineante proyectista.
  - Asistente social.
- C) Subalternos y Obrero: este grupo, teniendo en cuenta las funciones que cada uno realiza, consta de los siguientes grupos profesionales:
- Encargado de almacén.
  - Capataz de peones.
  - Encargado de taller.
  - Oficial 2.<sup>a</sup> administración.
  - Auxiliar de laboratorio.
  - Operador.
  - Preformista.
  - Auxiliar administrativo.
  - Auxiliar de caja.
  - Listero.
  - Dependiente.
  - Ayudante.
  - Conserje.
  - Ordenanza.
  - Basculero.
  - Pesador.

- Guarda jurado.
- Guarda o sereno.
- Cobrador.
- Portero.
- Limpiador.
- Ayudante especialista.
- Peón ayudante fabricación.
- Peón especializado.
- Envasador o embalador.
- Oficial administrativo de 3.<sup>a</sup>
- Telefonista.

D) Obreros no cualificados: este grupo teniendo en cuenta las funciones que cada uno realiza comprende los siguientes grupos profesionales:

- Aspirantes.
- Administrativos.
- Botones.
- Aprendices.

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

El calendario laboral anual se negociará con el delegado/a de personal o comité de empresa si lo hubiera, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas.

Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

Los 15 minutos para consumición del bocadillo se consideran como jornada efectiva de trabajo en aquellas empresas en las que la jornada laboral sea de 40 horas semanales, no considerándose efectivos ni de aplicación en aquellas empresas en las que su horario sea inferior a las 40 horas semanales o en jornadas continuadas denominadas “intensivas”.

Art. 10. *Horas extraordinarias y nocturnidad.*—Para determinar el importe de las horas extraordinarias y nocturnas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana percibirán un 25 por 100 calculado sobre el salario real.

Art. 11. *Teletrabajo.*—Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador o trabajadora afectado.

La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados.

Art. 12. *Festividades.*—Se estará al calendario laboral que para cada año disponga la Comunidad autónoma de Madrid.

Art. 13. *Permiso por matrimonio y bolsa de vacaciones.*—El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a un disfrute de un permiso de 20 días naturales. Anualmente cada trabajador o trabajadora percibirá una bolsa de vacaciones en cuantía de 101,28 euros para el año 2012.

Art. 14. *Contratos de duración determinada.*

#### 1. Contrato eventual.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se consi-

dere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o pres-  
ten un servicio.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un perío-  
do de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la esta-  
blecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin  
que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima  
establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será la establecida en  
la Disposición Transitoria Decimotercera del TRLET aprobado por Real Decreto 1/1995:

- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir  
del día 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2015.

## 2. Contrato de obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización  
de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad pro-  
pias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución. Aunque limitada en el tiempo,  
es en principio de duración incierta.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos servicios diferenciados, ha-  
ciéndolo contar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la  
firma del contrato, mediante anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo  
y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y  
el trabajador afectado. En estos casos, la duración de los distintos servicios no podrá tener  
una duración mayor a tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio conse-  
cutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha  
prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, de-  
biendo, asimismo, estar firmados por la empresa y el trabajador o trabajadora afectado, de-  
biendo entregarse a este copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas no podrá tener una duración su-  
perior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores y trabajadoras adquirirán la  
condición de trabajadores fijos de la empresa.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida  
en la Disposición Transitoria Decimotercera del TRLET aprobado por Real Decreto 1/1995:

- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir  
del día 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a par-  
tir del día 1 de enero de 2015.

## 3. Contratos para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teó-  
rica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.  
La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En aten-  
ción a las necesidades formativas del trabajador, este podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y  
menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de  
formación profesional para el empleo o sistema educativo, requerida para concertar un con-  
trato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se con-  
cierte con personas con discapacidad. Lo anterior, queda sujeto a la excepción prevista por  
la Disposición Transitoria 9.<sup>a</sup> de la Ley 3/2012 en cuanto a la edad de contratación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos Técnico, Empleado, Subalterno y Obrero; y Obrero no cualificado de aquellos trabajadores y trabajadoras que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25 por 100 el primer año y del 20 por 100 el tiempo restante, siendo impartida esta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución no podrá ser inferior al salario convenio establecido para el nivel salarial del grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75 por 100 el primer año y un 80 por 100 el tiempo restante, sobre el salario convenio correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del presente Convenio.

Expirada la duración del contrato, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si, concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

#### 4. Contratos de trabajo en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Aceite y Derivados y de las prácticas a realizar por los trabajadores y trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será del 75 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 92 por 100 durante el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### 5. Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, estas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.



Los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

#### 6. Transformación.

Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos indefinidos conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

**Art. 15. *Período de prueba.***—El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Personal de Grupo Técnico: hasta 6 meses.
- Personal de Grupo Empleado: hasta 1 mes.
- Personal de Grupo Subalterno y Obrero: hasta 15 días.
- Personal de Grupo Obrero no cualificado: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores y trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos, incluidos los salariales, y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

**Art. 16. *Resolución o desistimiento del contrato durante el período de prueba.***—Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

**Art. 17. *Cese voluntario del trabajador.***—1. Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito cumpliendo con el plazo de preaviso de 15 días sea cual fuere el Grupo profesional al que el trabajador o trabajadora pertenezca.

El mismo plazo tendrá la Empresa para comunicar al trabajador o trabajadores su decisión de extinguir la relación laboral.

2. El incumplimiento por parte de cualquiera de las dos partes de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Si el incumplimiento fuese por parte de la empresa, el trabajador o trabajadora tendrá

derecho a que en la liquidación se le sume el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo recibido el preaviso por escrito con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al final del plazo, los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

Art. 18. *Excedencias.*—Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

### Capítulo III

#### *Retribuciones*

Art. 19. *Estructura salarial.*—Las retribuciones de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo.

Art. 20. *Salario Base.*—Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función a su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente Convenio.

El Salario Base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio así como los períodos de descanso legalmente establecidos.

Art. 21. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual.

Art. 22. *Condiciones más beneficiosas.*—En las empresas en que existieran trabajadores o trabajadoras cuyo salario convenio fuese superior a las tablas de este convenio, se respetará como condición más beneficiosa.

Aquellas empresas en que el personal técnico, operario, o empleado tuviera, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior a lo establecido en el presente Convenio, podrá seguir aplicando el sistema de mejora voluntaria.

Art. 23. *Salarios.*—Los salarios vigentes para el año 2012 se incrementarán en un 1 por 100 conforme se especifica en la tabla del Anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2012.

Los salarios para el año 2013 no experimentarán ningún incremento permaneciendo igual que durante el año 2012.

Los salarios vigentes para el año 2014 se incrementarán en un 0,5 por 100 con respecto a los del año anterior, salvo que el IPC se encuentre por encima del 2 por 100.

Para el año 2015, los salarios se incrementarán en un 1 por 100 salvo que el IPC se encuentre por encima del 2 por 100.

Y todo ello con efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los años.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones de julio y Navidad así como la de Nuestra Señora de la Oliva quedan fijadas en 30 días cada una, sirviendo como base para su abono el salario base y el complemento “ad personam”.

Art. 25. *Complemento “ad personam”.*—A los trabajadores y trabajadoras afectos por este complemento, les será de aplicación los incrementos que experimente para cada año el IPC.

Art. 26. *Concepto de salario real.*—Se entenderá por Salario Real el resultado de sumar el Salario Base más el Complemento “ad personam”.

Art. 27. *Participación en beneficios.*—Todo el personal afecto por este Convenio percibirá por el concepto de participación en los beneficios una cantidad equivalente al 10 por 100 de los salarios reales percibidos anualmente.

Estos complementos podrán hacerse efectivos añadidos a los salarios mensuales.

Art. 28. *Vacaciones anuales retribuidas.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto con la plantilla y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confecciona-



rán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas entre el 15 de junio al 30 de septiembre.

De mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto la persona afectada se podrá fraccionar el período de vacaciones en dos períodos, debiendo disfrutar al menos 15 días durante el período de 15 de junio a 30 de septiembre.

Art. 29. *Licencias retribuidas.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por tiempo preciso, y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- c) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día en el caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de las mismas.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse con regularidad estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente. Igualmente, por el tiempo imprescindible para las pruebas del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen hasta un máximo de tres convocatorias.

Art. 30. *Enfermedad y accidente.*—1. Cuando el trabajador o trabajadora cause baja por enfermedad, percibirá durante el período de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100 por 100 de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.

2. En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social, hasta tanto sea dado de alta en su situación.

Art. 31. *Pluses de asistencia y transporte y premios.*—1. Para todos los trabajadores y trabajadoras, sin excepción, se establecen los siguientes pluses:

- a) Plus de asistencia, consistente en el abono de 43,39 euros mensuales para el año 2012.
- b) Plus de transporte, consistente en el abono de 68,33 euros mensuales para el año 2012.

El derecho a percepción de cualquiera de estos pluses, se perderá por una sola falta al trabajo sin causa justificada debidamente y cuando sea justificada y exceda de 7 días al mes.

2. Por el concepto de premio a la constancia en el trabajo, se establecen dos mensualidades: una mensualidad a los trabajadores y trabajadoras que lleven 15 años de servicios

efectivos e ininterrumpidos en la misma empresa, y otra mensualidad al cumplir el trabajador o trabajadora 25 años en las mismas condiciones.

Estas gratificaciones se percibirán tomando como base el salario base.

Art. 32. *Plus de kilometraje.*—Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Art. 33. *Plus de viajes y dietas.*—Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa disfrutarán sobre su salario, para el año 2013, la compensación de 42,50 euros por día cuando el desplazamiento sea comprendido entre uno y siete días y de 34,01 euros para plazos superiores a siete días, a percibir, en ambos casos, desde el primer día de desplazamiento. La media dieta se fija en 8,71 euros.

Para el año 2014, las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en un 0,6 por 100.

La misma cantidad se incrementará para el año 2015.

Estas cantidades se devengarán a partir de la firma de este Convenio.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador o trabajadora solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de su grupo profesional, excepción hecha de los viajes de transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de clase turista.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se llevan a acabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa.

Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador o trabajadora, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en los locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar.

Art. 34. *Ayuda escolar.*—Se establece un premio de ayuda escolar, consistente en el abono al trabajador o trabajadora de 20 euros mensuales para el año 2012, por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena. La Empresa, para el reconocimiento de dicho plus, podrá requerir del trabajador o trabajadora cuanta documentación estime precisa.

#### Capítulo IV

##### *Políticas de conciliación e igualdad*

Art. 35. *Acumulación de Lactancia.*—Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que este cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 36. *Política de igualdad.*—Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el traba-

jo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Art. 37. *Violencia y acoso sexual.*—Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

## Capítulo V

### Faltas y sanciones

Art. 38. *Definición de las faltas.*—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 39. *Criterios generales.*—1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 61 del presente Convenio.

Art. 40. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 41. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, Intranet, etcétera), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 42. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.



- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (“mobbing”), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.



Art. 43. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Rescisión del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 44. *Prescripción.*—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 45. *Abuso de poder.*—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que este tramite la queja ante la dirección de la empresa.

Art. 46. *Disposiciones variadas.*—1. Todos los conceptos por los que el trabajador devengue deberán ser consignados en nómina.

2. Siempre que se produzca una vacante y la empresa estime oportuno cubrirla, se comunicará a todo el personal a través del Comité de Empresa o delegado de personal.

3. Prendas de trabajo. Las Empresas vendrán obligadas a entregar, cuando la labor desempeñada así lo requiera, dos prendas de trabajo al año a los trabajadores y trabajadoras de oficio y mozos, así como calzado de trabajo una vez al año.

4. Las empresas dotarán a los trabajadores y trabajadoras de un tablón de anuncios o espacio bien visible para exponer la labor que se realice por las distintas centrales sindicales.

Art. 47. *Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria estará compuesta de cuatro representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados y otros cuatro representantes designados dos por CC OO y otros dos por UGT.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- B) Conciliación preceptiva, en los conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- C) Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos se plantará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en el plazo de 15 días.

Cualquiera de los componentes de la Comisión podrá convocar las reuniones, estando obligada la parte convocante a comunicar a todos los componentes por carta o correo electrónico en el plazo de 7 días anteriores a la convocatoria y designando el domicilio de las reuniones que podrá ser el de cualquiera de los componentes de la Comisión.

Cada representación tomará su decisión por mayoría simple de votos.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las representaciones, encontrándose debidamente convocadas según lo anteriormente especificado.

Art. 48. *Solución autónoma de conflictos.*—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse a su totalidad a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como de su reglamento.

A los órganos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en dicho Acuerdo se someterán entre otras los siguientes:

Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajador.

El procedimiento de mediación establecido en dicho Acuerdo será obligatorio antes de acudir a un procedimiento judicial siempre que se trate de derecho o bloqueo de negociaciones de carácter colectivo.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

### *Comisión Paritaria*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de igualdad de oportunidades y de la no discriminación, constituyen la Comisión Paritaria para la igualdad que se regulará conforme a los siguientes puntos.

1.º Composición. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación en el Sector de la Industria y comercio del Aceite y Derivados, y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, para la Comunidad de Madrid está compuesta por cuatro miembros: dos designados por cada una de las Centrales Sindicales, CC OO y UGT y dos a designar por la Asociación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

2.º Periodicidad en las reuniones. Las reuniones se celebrarán, al menos anualmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes.

3.º Reuniones y cargos. La Comisión nombrará entre sus miembros un presidente/a y a un secretario/a por un período bianual, siendo uno de ellos de la parte empresarial y otro de la parte sindical de manera rotativa.

De los Acuerdos adoptados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

4.º Competencias de la Comisión.

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación y ordenación del tiempo de trabajo.
2. Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
3. Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
5. Se establecerán, en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores. Se

elaborarán, en lo posible, campañas de formación y la difusión de buenas prácticas.

6. Para promover la conciliación se propondrán, en caso de mejorar a la Comisión Paritaria, y estas se adaptarán a la legislación vigente.
7. Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Asimismo, en el caso de la solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor en cuanto se especifica.

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, quedar válidamente constituida, cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical) requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012 y 2013

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MES	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE TRANSPORTE
DIRECTOR TÉCNICO	1.353,76	43,39	68,33
INGENIERO, PERITOS Y LICENCIADOS	1.333,15	43,39	68,33
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1.105,04	43,39	68,33
TÉCNICO JEFE DE LABORATORIO Y TÉCNICO	990,27	43,39	68,33
JEFE DE PERSONAL, VENTAS, COMPRAS Y ENCARGADO GENERAL "A", AYUDANTE ENCARGADO GENERAL "A", AYUDANTE	944,53	43,39	68,33
JEFE DE 1ª Y JEFE DE ADMINISTRACIÓN	885,66	43,39	68,33
JEFE DE 2ª Y JEFE ALMACÉN Y SUCURSAL	861,19	43,39	68,33
CONTRAMAESTRE O JEFE DE TALLER	845,14	43,39	68,33
JEFE DE SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	835,26	43,39	68,33
ENCARGADO GENERAL "B"	833,65	43,39	68,33
DELIEANTE PROYECTISTA	809,97	43,39	68,33
JEFE DE SECCIÓN DE VENTAS	803,84	43,39	68,33
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, CORREDOR, VENDEDOR, VIAJANTE	799,27	43,39	68,33
MAESTROS INDUSTRIALES, AYUDANTE TÉCNICO, SANITARIO, GRADUADO SOCIAL Y DELINEANTE	790,09	43,39	68,33
MAESTRO Y CAPATAZ	778,73	43,39	68,33
ANALISTA (OFICIAL LABORATORIO), JEFE DE GRUPO	774,80	43,39	68,33
OFICIAL 1º ADMÓN. Y PROGRAMADOR	773,25	43,39	68,33
ENCARGADO DE ALMACÉN, CAPATAZ DE PEONES, ANCARGADO DE TALLER, OFICIAL 2ºADMÓN. CONDUCTOR, ASISTENTE SOCIAL, AUX. LABORATORIO, DEPENDIENTE, OPERADOR Y PERFORMISTA	764,07	43,39	68,33
AUX. ADMÓN., AUX. DE CAJA, LISTERO DEPENDIENTE, AYUDANTE, CONSERJE, ORDENANZA, BASCULERO, PESADOR, GUARDA JURADO, GUARDA O SERENO, COBRADOR, PORTERO, LIMPIADORA, AYUDANTE ESPECIALISTA, PEÓN AYUDANTE FABRICACIÓN, PEÓN ESPECIALIZADO, ENVASADORA O EMBALADORA, OFICIAL ADMÓN. 3º Y TELEFONISTA	761,02	43,39	68,33
ASPIRANTE Y ADMINISTRATIVOS, BOTONES Y APRENDICES	603,77	43,39	68,33

(03/13.252/15)

