

Salario bruto anual — (Pesetas)	Aportación promotor — (Porcentaje)	Contribución partícipe — (Porcentaje)
Inferior a 4.088.000	1,50	0,50
Entre 4.088.001 y 5.110.000	1,70	0,75
Entre 5.110.001 y 6.132.000	1,80	1,00
Igual o superior a 6.132.001	2,50	1,50

Los tramos salariales contenidos en la tabla anterior (base 1997) se revisarán anualmente de forma automática en la misma proporción en que e incremente la tabla salarial vigente en la empresa.

b) A partir del 1 de enero de 1999, las prestaciones de riesgo para los trabajadores de este colectivo serán las mismas que las que actualmente disfruta el colectivo ingresado en la empresa en Madrid desde el 1 de enero de 1989, siendo el coste de las mismas a cargo del promotor e imputándose a cada partícipe la prima que individualmente le corresponda en el seguro.

Las condiciones anteriores se extenderán asimismo a partir del 1 de enero de 1999 a los partícipes pertenecientes al colectivo D de Barcelona (artículo 14.B.4 del Reglamento del Plan de Pensiones). También podrán extenderse a los partícipes pertenecientes al colectivo de personal de Madrid ingresado con posterioridad al 1 de enero de 1989 (artículo 14.A.2 del Reglamento del Plan de Pensiones), previa petición expresa del interesado.

2. Aportaciones para el personal procedente de otras empresas del grupo.—El personal de nuevo ingreso procedente de otras empresas del grupo Gas Natural, mantendrá el régimen de aportaciones de ahorro que tuviera en su empresa de origen, adaptándolo a un coeficiente individual y siempre que el sistema vigente en Gas Natural no fuera más beneficioso, en cuyo caso se aplicará éste. Las aportaciones para las prestaciones de riesgo no serán exigibles por el partícipe en tanto éste no transfiera al plan de pensiones los derechos consolidados que tenga en la empresa de origen. Una vez transferidos los derechos consolidados, se procederá a su aseguramiento según el régimen general, considerando los límites legales de aportación que puedan estar vigentes. Si las cantidades aportadas para el aseguramiento y las destinadas a prestaciones de ahorro superasen los límites legales, se reducirá el coeficiente individual reconocido para ahorro hasta alcanzar el límite vigente en ese momento.

3. Garantías de mínimos:

a) Para el colectivo procedente de Madrid, ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1989 (colectivo del artículo 14, apartado A.1 del Reglamento del plan): A partir del 1 de enero de 1999, el promotor aportará como garantía de mínimos 76.100 pesetas anuales, tras el consiguiente recálculo de las aportaciones individuales con igualdad de costes para el promotor.

El citado importe de 76.100 pesetas se revisará anualmente de forma automática en la misma proporción que la tabla salarial vigente en la empresa.

b) Personal excluido de Convenio: Para salarios computables a efectos del plan de pensiones del personal excluido de Convenio superiores a 5.847.000 pesetas, se fijan unas aportaciones mínimas homogéneas de ahorro a cargo del promotor según niveles retributivos y clasificación profesional (base 1998), de acuerdo con la siguiente tabla:

Categoría profesional	Salario — (Pesetas)	Aportación — (Pesetas)
Personal excluido de Convenio .	Entre 5.847.000 y 6.910.000.	266.000
Personal excluido de Convenio.	Superior a 6.910.000.	426.000
Jefes de Departamento	Superior a 6.910.000.	532.000
Directores	Superior a 6.910.000.	905.000

En ningún caso podrá excederse individualmente del límite máximo de reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con aportaciones a planes de pensiones.

Las referidas aportaciones mínimas serán revisadas en función de la política retributiva de la empresa una sola vez dentro de cada anualidad y comunicadas a la Comisión de Control para su inmediata incorporación como suplemento a las especificaciones del plan.

El importe de 5.847.000 pesetas referido en el párrafo primero del presente apartado (base 1998) se revisará anualmente de forma automática en la misma proporción en que se incremente la tabla salarial vigente en la empresa.

La garantía de aportaciones mínimas anteriormente indicada no resultará de aplicación, por su propia naturaleza, para el colectivo referido en el número 1 de la letra B del artículo 14 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones. Para cada uno de los colectivos referidos en el número 1 de la letra A y en el número 2 de la letra B del mismo artículo, la referida garantía de aportaciones mínimas operará una vez efectuada la distribución del porcentaje global anual de aportación previsto sobre la suma de los salarios computables para el respectivo colectivo. En aquellos colectivos en que se encuentra prevista una contribución obligatoria a cargo del partícipe, dicha contribución a cargo del partícipe tendrá lugar únicamente en la medida en que exista diferencia suficiente entre las antes referidas aportaciones mínimas a cargo del promotor y el límite máximo de reducción de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por aportaciones a planes de pensiones.

4. Mantenimiento de derechos consolidados en caso de baja en la empresa.—Los partícipes que causen baja en la empresa por motivo distinto a una contingencia cubierta en el plan, podrán mantener sus derechos consolidados dentro del plan de pensiones como partícipes en suspenso.

El presente Acuerdo entra en vigor en el día de la fecha y se trasladará inmediatamente a la Comisión de Control del Plan de Pensiones a los efectos legales oportunos, la cual queda convocada para el día 11 de diciembre, a las nueve horas.

La representación de UGT no suscribe en estos momentos la presente acta.

5124

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007722), que fue suscrito con fecha 19 de agosto de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 2 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1998-2000 «ACEITES COOSUR, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo del Estado español de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima», tanto con contrato fijo como fijo de discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y a las contrataciones que puedan llevarse a cabo con categoría de Licenciados, al amparo del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

Este Convenio tendrá vigencia por un período de tres años, que finalizarán el 31 de diciembre de 2000, y entrará en vigor, a los efectos salariales, su devengo desde el día 1 de abril de 1998, para todos los trabajadores que estén en alta al 15 de julio de 1998, quedando denunciado en ese mismo momento, sin necesidad de expresa comunicación a la empresa.

A partir del 31 de diciembre de 2000 dejarán de tener vigor las disposiciones no normativas de este Convenio, de acuerdo con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Hasta que se suscriba nuevo Convenio, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo Convenio, se practicarán las liquidaciones que correspondan.

Artículo 4. *Garantía de empleo.*

«Aceites Coosur, Sociedad Anónima» garantiza que, con independencia de la amortización de puestos de trabajo que se deriva de las medidas que recoge el plan social acordado el pasado día 12 de julio de 1998, y de las que pudieran derivarse de las acciones puntuales sobre el Área Comercial y los grupos profesionales 1 y 2, mantendrá, desde la firma del presente Convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2000, el mismo volumen de empleo.

Artículo 5. *Revisiones salariales para los próximos tres años.*

Respecto del tratamiento de la masa salarial para los años 1998, 1999 y 2000, éste será el siguiente:

Para el año 1999, se tomará el IPC real del año 1998, y se aplicará desde el 1 de enero de 1999, a todos los conceptos especificados en el artículo 5 del Convenio colectivo (revisión salarial).

Para el año 2000, se tomará el IPC real del año 1999, y se aplicará desde el 1 de enero de 2000, a todos los conceptos especificados en el artículo 5 del Convenio colectivo (revisión salarial).

Si los incrementos del IPC real de los años 1999 y 2000 fueran superior a lo aplicado, se regularizará en el mes de enero del año siguiente.

5.1. Salario de nivel.—Desde el grupo 3, nivel 4, hasta el grupo 4, nivel 3, se incrementará sobre la tabla del anexo II un 2 por 100 en 1998 y el IPC en 1999 y el 2000.

El grupo 3, nivel 3, experimentará un incremento del 1 por 100 en 1998 y el IPC en 1999 y 2000.

El grupo 3, niveles 1 y 2, mantendrá el salario de nivel congelado durante 1998 e incrementará un 50 por 100 del IPC en 1999 y el IPC en el 2000.

El resto de los grupos y niveles mantendrá congelado el salario de nivel durante 1998, 1999 y 2000.

5.2 Complementos de puesto de trabajo.—Los complementos de puesto de trabajo recogidos en el artículo 14 del Convenio colectivo («Estructura salarial...») experimentarán un incremento del 2 por 100 en 1998 y del IPC en 1999 y el 2000.

5.3 Complemento personal estructural.—Este concepto se denominará complemento personal estructural y seguirá el siguiente tratamiento:

Hasta un mínimo de 400.000 pesetas al año experimentará un incremento del IPC durante 1999 y el 2000.

Lo que sobrepase esta cifra tendrá la denominación de concepto salarial de complemento personal estructural variable, siendo absorbible y compensable.

5.4 Complemento personal variable.—Todo el personal de nueva contratación que su retribución anual sobrepase el denominado concepto salarial de salario de nivel percibirá por la diferencia un concepto salarial denominado complemento personal variable, que será absorbible y compensable.

5.5 Absorción y compensación transaccional.—Para poder soportar las subidas de los salarios más bajos anteriormente mencionadas y con el fin de que el presente acuerdo sea lo más social que las circunstancias permiten, como medida transaccional por el empleo en función de un compromiso empresarial asumido y en evitación de un planteamiento de expediente administrativo de despidos colectivos, las personas cuyos ingresos durante 1997 fueron superiores a 4.500.000 pesetas, en el cómputo anual global por todos los conceptos salariales, excepto los complementos por puesto de trabajo (recogidos en el artículo 4 del plan social) y lo devengado por sentencias, rebajarán sus ingresos en el 15 por 100 de lo que sobrepase dicha cantidad, definitivamente. También, y una vez rebajada la cuantía especificada, las cantidades que se han venido percibiendo en concepto de complemento personal quedan suprimidas, estableciéndose una com-

pensación de 225.000 pesetas por cada trabajador afectado y por una sola vez.

Artículo 6. *Sistema de acceso a la prejubilación.*

Los trabajadores que a la fecha del 1 de enero de 1998 tuvieran cincuenta y cuatro años de edad o más y aquellos otros que teniendo en esa fecha cincuenta se encuentren en la plantilla de «Coosur» el día que cumplan los cincuenta y cuatro años de edad, habiendo permanecido, en ambos casos, de alta en la plantilla de «Coosur» un mínimo de diez años y ostenten una antigüedad de diez años, accederán a la jubilación anticipada a la edad de cincuenta y cuatro años, mediante la suscripción, por parte de la empresa, de una póliza con una compañía privada, en los siguientes términos:

Topes mínimos:

Para los trabajadores que han desarrollado su labor en sistema de media jornada: 110.000 pesetas/mes.

Para los trabajadores que han desarrollado su labor en sistema de jornada completa: 180.000 pesetas/mes durante 1998 y 1999, y 185.000 pesetas/mes desde el 2000.

Topes máximos: Para todos los trabajadores: 225.000 pesetas/mes hasta el 2005 inclusive, y 250.000 pesetas/mes desde el 2006.

Cobertura:

Para los trabajadores con cotizaciones antes del 1 de enero de 1967: 80 por 100.

Para los trabajadores sin cotizaciones suficientes: 75 por 100.

Incrementos anuales: 2 por 100.

Complemento vitalicio máximo: 50.000 pesetas/mes.

Reversión al cónyuge por fallecimiento: El 50 por 100 hasta que el fallecido hubiese cumplido los setenta y cinco años.

El ámbito forzoso de la medida que contempla este artículo (el sistema de prejubilaciones) se establece como alternativa a la extinción en los términos legales, es decir, con indemnizaciones de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de dos mensualidades (artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores). Los trabajadores que, pudiendo acogerse a esta medida por cumplir los requisitos establecidos en el presente artículo, la rechazaran, al ser forzosamente rescindido su contrato, tendrán derecho a la indemnización que recoge el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores, de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

La empresa se compromete a aportar las garantías económicas suficientes en el plazo de un mes desde la firma del presente acuerdo para que este plan se pueda llevar a efecto en los términos acordados.

Durante el tiempo de aplicación del sistema de acceso a las prejubilaciones queda sin efecto el artículo 41 del actual Convenio colectivo que recoge las compensaciones económicas por baja voluntaria y el artículo 28 para el personal que acceda al sistema de prejubilaciones.

Las personas cuya edad sea de cincuenta o más años y que estén cubriendo algún puesto de trabajo que entienda la empresa que pudiera ser amortizable, podrán ser incluidas en el sistema de las prejubilaciones aunque no hubiesen cumplido los cincuenta y cuatro años.

La empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima», queda exonerada de las obligaciones que pudieran derivarse de las circunstancias de que el trabajador no solicite o le sean denegadas, suspendidas, reducidas o extinguidas las prestaciones, derechos y/o subsidios que el sistema de prejubilaciones complementa.

En tal caso u otros similares, la empresa responderá única y exclusivamente del pago del importe garantizado y a su cargo, es decir, del abono de la prima a la compañía de seguros que permita establecer la cobertura del complemento según la tabla adjunta reflejada en el anexo III del plan social, teniendo en cuenta que las cantidades que aparecen en las tablas recogen la suma del complemento y el Convenio especial de cotización.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros convenios

o laudos, o bien por decisión unilateral de la empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Para velar por el buen cumplimiento del acuerdo y resolver los problemas interpretativos que pudieran surgir durante la aplicación del plan social, se nombra una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro miembros: Los dos Secretarios de los actuales Comités de Empresa de Vilches y Puente del Obispo y dos representantes de la empresa. Se solicitará, además, la presencia de don Bartolomé Pérez Aranda para que actúe como Presidente y mediador sin voto.

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

La Comisión Paritaria deberá reunirse cuando dos de sus miembros lo soliciten y, al menos, dos veces cada año natural.

La Comisión Paritaria se encargará de estudiar la situación de las personas que pudiesen acogerse a los casos de incapacidad laboral. También estudiará la adscripción de los actuales trabajadores, según el trabajo que desarrollen, a un grupo profesional y a un nivel salarial y la aplicación de la nueva estructura salarial, teniendo en cuenta, si hubiere lugar a ello, las peticiones anteriores de los trabajadores sobre reconocimiento de categorías, salarios y demás derechos.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Normas sobre cursos.*

Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la empresa organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos puedan ocupar otros puestos de trabajo.

Artículo 11. *Tribunales de exámenes.*

Estarán compuestos por tres miembros de la Dirección de la empresa y por otros tres miembros de los representantes de los trabajadores, elegidos por éstos, según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de estos Tribunales será:

1. Estar presente en todos los exámenes, tanto de ingreso como de formación y promoción.
2. Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas y calificaciones de las mismas.
3. Comunicar a los distintos Comités de Empresa y Dirección de la misma las resoluciones que tomen.

Artículo 12. *Polivalencia funcional: Trabajos de superior e inferior grupo o nivel.*

a) Los trabajadores fijos que realicen funciones de nivel o grupo superior al que estuvieran adscritos por un período superior a nueve meses

durante un año o diez durante dos, y los fijos discontinuos que durante tres campañas consecutivas desempeñen cometidos de grupo o nivel superior al que ostenten, quedarán encuadrados en el grupo o nivel superior.

En caso de realizar funciones del nivel o grupo superior cuyo titular esté de baja por enfermedad, excedencia, vacaciones o situaciones análogas, estos períodos no computarán para que se tenga derecho a la adscripción al grupo o nivel superior, salvo que el trabajador no se incorporase a su puesto de trabajo.

En el caso de cobertura de vacantes, el trabajador no podrá ser cambiado por otro si con ello se persigue la finalidad de que no consolide el derecho a ser adscrito al grupo o nivel superior. Así, se establece un período de prueba o adaptación de tres meses, no pudiendo rotar más de tres personas en ese mismo puesto.

Los períodos de vacaciones sólo computarán para el período de nueve meses en un año o diez en dos, que recoge el párrafo primero del presente artículo.

Cuando se desempeñen funciones de grupo o nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, entre el grupo y el nivel al que esté asignado y el que encuadre las funciones que efectivamente desempeñe, de acuerdo a la siguiente fórmula: Si desempeñare esas funciones más de quince días seguidos, percibirá la diferencia retributiva como si hubiera desempeñado las funciones de grupo o nivel superior durante todo el mes. Si las funciones las desempeña más de un mes, a partir del primero percibirá la diferencia retributiva por los días que efectivamente desempeñe las funciones de superior grupo o nivel.

b) Si por necesidades de la actividad de la empresa, ésta decide destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo o nivel inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, siempre y cuando su puesto no tenga que ser ocupado por otro trabajador (excepción hecha de que algún trabajador pueda realizar ambas tareas), manteniéndole la retribución del grupo o nivel al que estuviera adscrito. El Comité tendrá la información y velará para que el tiempo sea el estrictamente necesario.

CAPÍTULO III

Clasificación y retribuciones

Artículo 13. *Clasificación profesional. Grupos y niveles.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y que corresponden con los distintos niveles salariales.

Se recogen la clasificación profesional y los puestos de trabajo adscritos a cada grupo profesional. De algunos puestos de trabajo se especifican, a título ejemplificativo (anexo 2), diversas funciones análogas. Tanto los puestos de trabajo como las funciones tienen carácter meramente enunciativo, por lo que podrán ampliarse o restringirse en atención a las necesidades funcionales de la empresa. Será la Comisión Paritaria la encargada de resolver las discrepancias sobre tareas y funciones de los puestos de trabajo.

Este sistema recoge dos grandes áreas: El Área Técnico Productiva y Administrativa y el Área Comercial.

ÁREA TÉCNICO PRODUCTIVA Y ADMINISTRATIVA

GRUPO 0

Pertencen a este grupo profesional las personas que realizan las labores de los puestos directivos de la empresa, elaborando las políticas y directrices de la misma, siendo responsables de su aplicación global. Este grupo está excluido del Convenio Colectivo.

GRUPO 1

Se integran en este grupo profesional las personas que realizan funciones que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsable suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectiva área de actuación. Este grupo queda excluido del Convenio en la parte retributiva que exceda del salario de nivel, siendo esa parte retribución variable.

Nivel 1:

Direcciones de Área:

Dirección Económico-Financiera.
Dirección de Recursos Humanos.
Dirección de Compras.
Dirección de Producción.

Nivel 2:

Direcciones de Área:

Dirección de Asesoría Jurídica.

Nivel 3:

Direcciones de Área:

Dirección de Administración.

Nivel 4:

Direcciones de área:

Dirección Informática.

GRUPO 2

Se integran en este grupo profesional las personas que realizan tareas de responsabilidad encomendadas por los Directores de área, con objetivos globales definidos, aunque con autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan labores técnicas complejas que requieren, para su desarrollo, una formación especializada o experiencia, y que, además, pueden coordinar, proponer, supervisar y controlar. Pueden tener a su cargo un grupo de colaboradores o subordinados apoyando dichas tareas. Este grupo queda excluido del Convenio en la parte retributiva que exceda del salario de nivel, siendo esa parte retribución variable.

Nivel 2:

Jefaturas de División senior:

Jefe de Sistemas de Calidad y Medio Ambiente.
Jefe de Planta.
Jefe de Logística.
Jefe de Control de Gestión.

Nivel 3:

Jefaturas de División.

Nivel 4:

Jefaturas de Departamento senior:

Jefe de Almacén Graneles y Filtrado.
Jefe de Envasado.
Jefe de Expediciones.
Jefe de Fabricación Envases.
Jefe de Laboratorio de Planta.
Jefe de Refinería.
Jefe de Administración.
Jefe de Contabilidad Financiera.
Jefe de Riesgos.

Nivel 5:

Jefaturas de Departamento.
Jefe de Contabilidad de Costes.
Responsable de Planta senior.
Analista de Sistemas Informáticos senior.

Nivel 6:

Responsable de Planta.
Analista de Sistemas Informáticos.

GRUPO 3

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional son subordinados que pueden contar para el desempeño de sus labores con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, pero deben seguir, a estos efectos, normas, directrices o pro-

cedimientos ordinarios al uso de la empresa, pudiendo tener cierta responsabilidad y mando.

Nivel 1:

Encargados de Procesos senior:

Encargado de Almacén.
Encargado de Proceso de Refinería.
Adjunto a Director financiero.
Encargado de Administración de Personal.
Programador Informático.

Nivel 2:

Encargados de Procesos.

Nivel 3:

Analistas de Laboratorio senior.
Secretaría de Dirección senior.
Encargados de Subprocesos senior:

Encargado de Subproceso de Almazara.
Encargado de Subproceso de Extractor Continuo.
Encargado de Subproceso de Línea Envasado.
Encargado de Subproceso de Preparación de Semillas.
Encargado de subproceso de Secaderos Orujo.
Encargado de Subproceso de Fabricación Envases.
Encargado de Subproceso de Trasiego Aceites y Turno Filtrado.
Encargado de Subproceso de Filtros Refinería.
Encargado de Subproceso de Refinería.

Administrativos Encargados senior:

Encargado de Rappels y Abonos.
Encargado de Compras y Ventas de Graneles.
Encargado de Inventarios Planta.
Encargado de Tesorería.
Encargado de Administración de Planta.
Encargado de Administración de Nóminas.

Nivel 4:

Encargados de Subprocesos.
Secretaría de Dirección.
Administrativos Encargados.
Encargados de Subprocesos de Mantenimiento senior.
Encargados de Calderas senior.
Encargado de Administración de Contabilidad senior.

Nivel 5:

Encargados de Subprocesos de Mantenimiento.
Encargados de Calderas.
Encargado de Administración de Contabilidad.
Basculista senior.
Operario cualificado:
Operario cualificado de Mantenimiento.
Operario cualificado de Compras y Ventas de Granel.

Administrativos senior:

Administrativo de Inventarios.
Administrativo de Subvenciones.
Administrativo de Facturación y Pagos Centralizados.
Administrativo informático.
Administrativos.

Telefonista/Recepcionista senior.

Nivel 6:

Basculista.
Administrativos.
Telefonista/Recepcionista.

Nivel 7:

Operarios cualificados:

Operario cualificado Conductor.
Operario cualificado Almacén de Repuestos.
Operario cualificado Desdoblamiento de Pastas.

Operario cualificado Productos Auxiliares.
Operario cualificado Transporte Interior.

Auxiliares de Laboratorio.
Auxiliares administrativos.

Nivel 8:

Operarios:

Operario Almacén Graneles y Filtrado.
Operario Almacén Producto Terminado.
Operario Línea Envasado.
Operario Recepción y Ensilado.
Operario Trasiegos.
Operario Fabricación Envases.
de Operarios.

GRUPO 4

Estarán incluidos en este grupo las personas que ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación y carecen de responsabilidad y mando, estando sujetas al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas que consisten en operaciones instrumentales mecánicas y automáticas básicas.

Están incluidas en este grupo las personas que se incorporen laboralmente a la empresa y que por las funciones que desarrollen pudieran estar incluidas en el grupo profesional 3, siempre que no tengan mando, hasta que, transcurrido el período de permanencia en el grupo 4, que no podrá exceder de dos años, sean adscritos a nivel que les corresponda según el trabajo que realicen. Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación, personal eventual, promotores y comerciales temporales, etc., configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento de empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en la empresa.

Nivel 1:

Peones.

Nivel 2:

Limpiadores.

Nivel 3:

Nuevas incorporaciones y personal eventual.

ÁREA COMERCIAL

Las definiciones en esta área siguen siendo las mismas que las enunciadas para el área técnico productiva y administrativa.

GRUPO 1

Nivel 1:

Direcciones de área:

Dirección Comercial.

Nivel 4:

Direcciones de área:

Dirección de Marketing.

GRUPO 2

Nivel 1.

Responsables de Unidades de Negocio senior:

Delegados de Ventas.
Responsable de Exportación.
Responsables de Líneas de Producto.
Responsables de Canales de Distribución.
Responsable de Compras de Materias Primas.
Trade Marketing senior.
Key Account senior.

Nivel 2:

Responsables de Unidades de Negocio.
Trade Marketing.
Key Account.

Nivel 4:

Jefaturas de Departamento senior:

Directores regionales.
Director de Administración Comercial y Atención al Cliente.
Jefe de Marketing.

Nivel 5:

Jefaturas de Departamento.

GRUPO 3

Nivel 3:

Vendedores senior.
Promotores senior.
Analistas senior.

Nivel 4:

Vendedores.
Promotores.
Analistas.

Nivel 5:

Assistant senior.

Nivel 6:

Assistant.

GRUPO 4

Nivel 3:

Nuevas incorporaciones y vendedores y promotores eventuales.

Artículo 14. Estructura salarial.

El Convenio colectivo que la empresa «Aceites Coosur, Sociedad Anónima», tiene para todos sus centros de trabajo está dotado de la siguiente estructura de conceptos salariales:

14.1 Estructura salarial para los grupos 1 y 2 del área técnico productiva y administrativa y para el área comercial:

Se establece una nueva estructura salarial para el personal encuadrado en el área comercial y en los grupos 1 y 2 del área técnico productiva y administrativa que sustituye a la anterior y que comprende los siguientes conceptos:

Salario de nivel: Constituirá el salario bruto, correspondiente al nivel en el que se adscriba al trabajador dentro de cada grupo profesional, definido en cómputo anual e incluidas dos pagas extras que se devengarán en los meses de julio y diciembre (anexo 1).

Complemento de antigüedad: Artículo 15 del Convenio colectivo. Este concepto salarial sólo lo percibirán aquellos trabajadores que estaban en alta en la empresa antes del 15 de julio de 1998.

Complemento personal variable: El resto de las retribuciones que se obtengan por cualquier concepto tendrán la consideración de retribución variable, compensable, absorbible y no consolidable.

14.2 Estructura salarial para los grupos 3 y 4 del área técnico productiva y administrativa:

Se establece una nueva estructura salarial que sustituye a la anterior y que comprende los siguientes conceptos:

Salario de nivel: Constituirá el salario bruto, correspondiente al nivel en el que se adscriba al trabajador dentro de cada grupo profesional, definido en cómputo anual e incluidas dos pagas extras que se devengarán en los meses de julio y diciembre (anexo 1).

Complemento de antigüedad: Artículo 15 del Convenio colectivo vigente. Este concepto salarial sólo lo percibirán aquellos trabajadores que estaban en alta en la empresa antes del 15 de julio de 1998.

14.3 Complementos de puesto de trabajo:

Complemento por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos: Artículo 18 del Convenio colectivo vigente.

Complemento por trabajo tóxico. Refinería de Vilches: Artículo 19 del Convenio Colectivo vigente.

Complemento de nocturnidad: Artículo 20 del Convenio colectivo vigente.

Complemento de turnicidad: Artículo 21 del Convenio colectivo vigente.

Complemento de sábados y domingos: Redactado en el artículo 22.1 del plan social.

Complemento de flexibilidad de jornada: Redactado en el artículo 22.2 del plan social.

Complemento por horario flexible: Artículo 23 del Convenio colectivo vigente.

Complemento por defecto de descanso: Artículo 24 del Convenio colectivo vigente.

Complemento personal estructural: Comprende el resto de las cuantías totales de las percepciones cobradas durante 1997 por cada trabajador fijo de plantilla que permaneciese de alta al 14 de julio de 1998 y que este acuerdo no modifique o suprima, excepto la gratificación de sábados y domingos, las horas extras, la ayuda de estudios, la gratificación por una vez, el complemento personal, sentencia por turnicidad e intermitencia, sentencia de defecto de descanso y todos los conceptos mencionados en el presente artículo. Es un complemento «ad personam» y cuya cuantía seguirá el tratamiento específico que se pacte en los futuros Convenios.

Las retribuciones que percibieron durante 1997 los trabajadores que ganaron en el Juzgado de lo Social la sentencia de reconocimiento de sábados y domingos engrosarán el complemento personal estructural de cada uno de ellos. Si algún día la empresa eliminase este complemento, la sentencia volvería a tener el mismo efecto y cuantías revisadas que hasta la fecha han tenido.

Artículo 15. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores en plantilla comprendidos en este Convenio percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa.

Se establece un tope máximo de nueve trienios para aquellos productores que no los hubieran cumplido al 31 de diciembre de 1995. Los trabajadores que tengan devengado a la fecha referida el tope máximo fijado o excedan del mismo no tendrán derecho al devengo de nuevos trienios en lo sucesivo. Se considerará económicamente a partir de 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. Tampoco tendrán derecho al devengo de trienios los trabajadores de nueva contratación.

La cuantía de cada trienio es de 4.708 pesetas para el año 1998, y se considerará desde el mes que cumpla dicho trienio. Los incrementos de los años 1999 y 2000 son los fijados en el artículo 5 del presente Convenio colectivo.

Artículo 16. *Complemento de antigüedad para fijos discontinuos.*

Todo trabajador que figure como fijo-discontinuo y que durante el año sea contratado se le computará como mínimo tres meses de antigüedad, todo ello sobre la base de la polivalencia de funciones. Queda suprimida la especificación de campañas tanto de «orujo» como de «pipa de girasol» a partir del día 15 de julio de 1998.

Percibirán un complemento de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa.

Se establece un tope máximo de nueve trienios para estos trabajadores en iguales condiciones que los fijos de plantilla y que no los hubiera cumplido al 31 de diciembre de 1997. Los trabajadores que tengan devengado a la fecha referida el tope máximo fijado o excedan del mismo no tendrán derecho al devengo de nuevos trienios.

Tampoco tendrán derecho al devengo de trienios los trabajadores fijos-discontinuos de nueva contratación.

La cuantía de cada trienio es de 4.708 pesetas para el año 1998; los incrementos de los años 1999 y 2000 son los fijados en el artículo 5 del presente Convenio colectivo. Se devengará el pago del trienio desde el mes de su cumplimiento.

Artículo 17. *Pagas extraordinarias.*

Como complemento retributivo, y dentro de la nueva estructura salarial (salario de nivel), se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, por importe de una mensualidad del salario de nivel, antigüedad y complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento personal variable.

La paga extra de junio se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, y se abonará entre los días 15 a 20 de junio de cada año.

La paga extra de diciembre se devengará desde el 1 de julio a 31 de diciembre de cada año, y se abonará entre los días 15 al 20 de diciembre de cada año.

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

Artículo 18. *Complemento por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

La empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible en que así pueda, los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso. El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa medidas de protección adecuadas que eliminen el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de trabajo, la cantidad al 10 por 100 de su salario nivel, más antigüedad, quien la tenga reconocida. Tendrán el carácter de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos los siguientes:

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o molidoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de turtos de harina, producida por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas 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 anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

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

Los empleados que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40 °C.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

Tendrá el incremento señalado en el artículo 5.2 por complemento de puesto de trabajo.

Artículo 19. *Complemento por trabajos tóxico, penosos o peligrosos. Refinería de Vilches.*

Los trabajadores que con las medidas de seguridad y salud, adoptadas por la empresa en la sección de Refinería de la factoría de Vilches, no se alcanzan los niveles o índices necesarios para que estos puestos de trabajo puedan calificarse como tóxicos, penosos o peligrosos, a tenor de los requisitos exigidos en el artículo 28 del Real Decreto 2001/1983, y reconociéndose la dificultad que entraña el desempeño del trabajo en esos puestos, se establece un plus de 5.354 pesetas mensuales, equivalentes a 58.894 pesetas anuales, que se abonarán en doce mensualidades.

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 20. *Complemento de nocturnidad.*

Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas percibirán un complemento del 25 por 100 del salario nivel correspondiente al grupo y nivel asignado a cada trabajador.

Artículo 21. *Complemento de turnicidad.*

Cuando por la naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada trabajador treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose éstos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus de 656 pesetas por día trabajado para el año 1998, para todos los grupos y niveles. Para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

La percepción del complemento de turnicidad, en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo es incompatible con el abono del

complemento de nocturnidad reflejado en el artículo 15 del presente Convenio colectivo.

Artículo 22. Disponibilidad por necesidades de la empresa.

Se establecen dos complementos en función de los horarios de trabajo, siendo las cantidades que se perciban iguales para todos los grupos y niveles sin distinción.

22.1 Complemento de sábado y domingo:

Para los trabajadores de la empresa cuyos horarios de trabajo contemplen el descanso semanal en dos días, sin necesidad de que se realicen en sábados o domingos, percibirán la cantidad de 678 pesetas en el caso de que no puedan disfrutar de ese descanso semanal en sábado o domingo, por necesidades de la empresa (complemento de sábados y domingos).

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

22.2 Complemento de flexibilidad de jornada (descansos):

Los trabajadores de la empresa cuyos horarios de trabajo contemplen el descanso en sábados y domingos, y aquellos a los que se refiere el párrafo anterior del presente artículo, por circunstancias de la producción e imprevistos de la empresa, podrán ser destinados por la Dirección a trabajar en sus días de descanso, con comunicación al Comité de Empresa, a cambio de una de las dos siguientes fórmulas: Que le sea compensado cada día trabajado con 9.000 pesetas; o que le sea compensado cada día trabajado con uno y medio de descanso (complemento de flexibilidad de jornada).

La empresa elegirá la fórmula que tendrá que ser la misma para cada grupo de trabajadores afectados unitariamente y deberá comunicársela al Comité de Empresa. El descanso lo dará cuando lo estime conveniente para el desarrollo de la actividad productiva.

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 23. Complemento por horario flexible.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas, o por acumulación de trabajo, en determinados centros, plantas, secciones y centralitas telefónicas, son necesarias, esporádicamente en producción o administración, establecer un segundo turno a realizar jornadas de trabajo en horario distinto al establecido.

El personal que efectúe su jornada en las condiciones anteriores recibirá por día de trabajo un complemento de 647 pesetas para el año 1998, sin distinción de grupos y niveles, concediéndose, además, treinta minutos de descanso, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

La percepción de este complemento, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono de los complementos plus de turnicidad.

Artículo 24. Complemento por defecto de descanso.

Cuando por razones técnicas, de producción o acumulación de trabajo, no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal; éste percibirá un complemento de 324 pesetas por día trabajado para el año 1998, y para todos los grupos y niveles.

Para los años 1999 y 2000 se aplicará los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 25. Paga por vinculación.

El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la empresa percibirá, por una sola vez, el importe de una mensualidad, compuesta de salario nivel, antigüedad y complemento personal estructural.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 26. Jornada laboral y calendario laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con un cómputo anual de mil setecientas sesenta y ocho horas de trabajo efectivo, con-

siderándose los treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo para los empleados, que su jornada laboral contemplada en los horarios de trabajo es continuada.

Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por circunstancias de la producción, dicha jornada se podrá flexibilizar hasta un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de siete.

La dirección de la empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los calendarios laborales para todo el año y horarios de trabajo, con arreglo a las exigencias propias de cada centro de trabajo.

Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tabloneros de anuncios de la empresa.

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

Los trabajadores que se contraten con jornada a tiempo parcial, su remuneración estará en función de las horas de trabajo efectivo que realice en su jornada.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidos con el 100 por 100 del salario mensual normal.

La intervención quirúrgica o la baja médica del trabajador interrumpirán el período vacacional. Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas.

La Dirección de la empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborará los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo entre ambas partes elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por centros de trabajo, la dirección de la empresa se compromete a tener elaborado dichos calendarios antes del 30 de abril de cada año.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio, no pudiendo exigirlas el trabajador ni imponerlas la empresa.

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

Se considerarán horas extraordinarias las que fueran motivadas por causa de fuerza mayor, así como las realizadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de la que se trate.

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

La primera hora extra diaria se computará como descanso, hasta un máximo de cuarenta horas/año/trabajador.

La segunda hora extra diaria será computada optativamente, bien como descanso o remunerada a precio de hora ordinaria, hasta un máximo de veinte horas/año/trabajador.

La tercera hora extra diaria y siguientes serán remuneradas al 175 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de veinte horas/año/trabajador.

El descanso correspondiente al cómputo de las horas extras será disfrutado dentro del año.

Artículo 29. Norma de licencias o permisos.

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

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

Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

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

El descendiente hasta el tercer grado comprende a: Hijo, nieto y biznieto.

En colaterales hasta el tercer grado, comprende a: Hermanos, tíos carnales y sobrinos.

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

Cuando el ingreso o aviso sea, al menos, transcurrida media jornada de trabajo, lo que reste tendrá también tratamiento de permiso.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

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

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

Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de padres, suegros, cónyuge e hijo: Tiempo concedido, tres días naturales.

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

Un día si se produce en la misma localidad.

Dos días si se produce en otra localidad de la misma provincia.

Tres días si se produce fuera de la provincia.

En consanguinidad hasta segundo grado, comprende al hermano, abuelo y nieto. En afinidad hasta el tercer grado, comprende a hermano, abuelo y tío del cónyuge. En colaterales hasta el tercer grado comprende a tíos carnales.

Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales.

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

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

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

Nunca podrán descontarse estos permisos del período de vacaciones.

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

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 30. *Premio a la dedicación.*

Se establece un premio para todo el personal que se jubile o solicite la baja voluntaria en la empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades.

Este artículo no se podrá aplicar a las personas afectadas por el expediente de regulación de empleo número 48/98.

Artículo 31. *Nupcialidad.*

Todo trabajador que contraiga matrimonio con una antigüedad de un año en la empresa percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de salario base y antigüedad.

Artículo 32. *Compensación por traslado.*

La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá los gastos de traslado del trabajador, así como la de los

familiares a su cargo que con él convivan; igualmente, los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

Se satisfará, asimismo, con ocasión de traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de salario base, antigüedad y complementos estructurales.

Artículo 33. *Dietas.*

Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de los gastos debidos al trabajador que, por causa de servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal en los siguientes valores:

Desayuno: 269 pesetas.

Comida: 1.785 pesetas.

Cena: 1.346 pesetas.

Cama: 2.687 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio se percibirá la cantidad de 29 pesetas por kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la empresa percibirán unos incentivos por kilómetro recorrido y kilómetro transportado, que serán los siguientes:

Por kilómetro recorrido: 2,96 pesetas.

Por kilómetro transportado: 0,37 pesetas, con excepción de la cisterna, que se abonará a razón de 0,059 pesetas.

Estas nuevas cuantías se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio.

Para los años 1999 y 2000 se incrementará el IPC en los términos especificados en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 34. *Préstamo para vivienda.*

El trabajador fijo, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo para adquisición de su primera vivienda de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades.

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

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

Los trabajadores que tuvieran préstamos concedidos por la empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 35. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 16.972 pesetas.

Formación Profesional (primer y segundo grado), BUP y COU: 25.456 pesetas.

Enseñanza universitaria: 33.946 pesetas.

Disminuidos físicos: 84.863 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente. Los preescolares y EGB, con el certificado de inscripción del centro, y los restantes, con copia o fotocopia del justificante de haber abonado la matrícula, o cualquier otro documento que acredite la efectividad de la misma, sin perjuicio de que posteriormente se aporten los documentos oficiales.

Cuando los estudios se cursen permanente fuera del lugar de residencia habitual se incrementará las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales, Marketing, Publicidad y especialidades del sector agropecuario o cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 de los textos y matrícula, sin que se disfrute ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será en la nómina de octubre de cada año.

Para los años 1999 y 2000 se incrementará el IPC en los términos especificados en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 36. *Anticipo personal.*

Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar, con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etc.), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad, con un tope máximo por persona de 500.000 pesetas.

La empresa se compromete a destinar una cantidad de 7.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades.

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

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

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

Los trabajadores que tuvieren anticipos concedidos por la empresa, así como los que disfrutasen de cantidades entregadas a cuenta, tendrán la obligación de devolverlas antes de causar baja en la empresa, pudiendo ésta retener dichas cuantías de la liquidación, saldo, finiquito e indemnizaciones que pudiera corresponderle.

Artículo 37. *Seguro colectivo de accidentes.*

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

Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 5.000.000 de pesetas de cuantía.

Esta cuantía entrará en vigor a partir de la fecha de renovación de la póliza.

El/los beneficiarios deberán cumplir con lo que determina la Ley de Contrato de Seguro 50/1980, de 8 de octubre, en que deberá presentar la documentación que se acredite la personalidad del beneficiario/s, así como lo que determina el artículo 67 del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones de 8 de noviembre de 1991.

Artículo 38. *Plan de pensiones o jubilaciones.*

Para la dotación de los planes de pensiones o jubilaciones creadas en 1993, se abonarán a todos los trabajadores en alta al día 15 de julio de 1998, la misma cantidad que la empresa les abonó en febrero de 1998, se acumulará a estas cantidades el siguiente acuerdo establecido en el plan social.

La cuantía que en cómputo de masa salarial global de la empresa durante 1997 sea superior a la de 1998, teniendo en cuenta la proporción del personal que permanezca en ella, su clasificación profesional y exceptuando la cuantía del complemento personal, los complementos por puesto de trabajo y la ayuda de estudios, y hasta un límite de 7.000.000 de pesetas constituirá un fondo que se repartirá igualmente entre todos los trabajadores que acepten acogerse a un sistema de plan de pensiones gestionando por una sola entidad financiera, ingresándolo la empresa en este plan de pensiones.

Será la Comisión Paritaria la encargada de recoger información al respecto, estudiarla y decidir el plan y la entidad que más convengan.

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real, siempre que justifique tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la empresa podrá deducir la totalidad de su retribución, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar. El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

Artículo 40. *Seguridad y salud.*

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

En los centros de trabajo de la empresa, que cuenten con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, tal y como se preceptúa en el artículo 38 de la citada Ley. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

La empresa estará obligada al cumplimiento de las normas contenidas en la Ley 31/1995, antes referida, y las disposiciones concordantes en materia de seguridad y salud.

Artículo 41. *Reconocimientos médicos.*

La empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas, a fin de que se efectúe un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo.

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

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

En caso de que algún trabajador incurso en el párrafo anterior no superara las pruebas pertinentes que lleve a cabo el organismo competente, la empresa quedará obligada a encuadrarlo en otro puesto de trabajo que no precise dicho requisito.

Artículo 42. *Prendas y artículos de trabajo.*

La empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto el personal administrativo) dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la empresa facilitará los necesarios, devolviendo el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en esta materia, a lo que determine la legislación vigente. Será el Comité de Prevención de Riesgos Laborales quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada sección.

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

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

Artículo 43. *Baja voluntaria.*

El personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de diez

años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la empresa le abonará al momento de la baja, como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 27 de este Convenio, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, computadas de salario base, antigüedad y plus de calidad:

- A los cincuenta y ocho años: 28 pagas.
- A los cincuenta y nueve años: 27 pagas.
- A los sesenta años: 25 pagas.
- A los sesenta y un años: 22 pagas.
- A los sesenta y dos años: 18 pagas.
- A los sesenta y tres años: 11 pagas.
- A los sesenta y cuatro años: seis pagas.

El trabajador que se encuentre incurso en alguno de los supuestos anteriores deberá pedir la baja voluntaria en un plazo máximo de sesenta días después de cumplidos los años.

Este artículo no se podrá aplicar hasta el 1 de enero de 2001, quedando en suspenso el plan social.

Artículo 44. *Excedencia voluntaria especial.*

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

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

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

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

Excedencias por razones familiares: La mujer trabajadora que hubiera solicitado una excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien, limitándose al reingreso a un plazo de diez años, desde la iniciación de la excedencia y que no haya superado la de cuarenta y cinco años.

Excedencia sindical: Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen cargo sindical directivo de ámbito provincial o superior tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que, en su caso, sean de aplicación.

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

CAPÍTULO VI

Organización de los trabajadores

Artículo 45. *Comité de Empresa.*

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

La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etc.

Artículo 46. *Competencias.*

El Comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección:

- Sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, programa de la producción.
- Anualmente, el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.
- Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.
- Sobre sanciones impuestas y, en especial, en el supuesto de despido.
- Sobre accidentes de trabajo.
- En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

Artículo 47. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 48. *Capacidad.*

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

Artículo 49. *Garantías.*

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

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

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

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

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

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

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

El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados o que figuren en la lista de una misma central sindical, con arreglo al artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la ley, en cuyo caso, quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, comunicándolo a la empresa con dos meses de antelación; a tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes centros de trabajo de la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

Artículo 50. *Gastos de desplazamientos.*

Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La empresa deberá satisfacer su gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Artículo 51. *De los sindicatos.*

Se reconoce a las organizaciones sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

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

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe

ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquél en que se debe quedar sin efecto la orden anterior.

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

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Disposición final primera.

En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el 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; Ley 10/1994, de Fomento de la Ocupación; Ley de Libertad Sindical; Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas concordantes.

Disposición final segunda.

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

Plus de defecto de descanso: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18.

Plus de turnicidad e intermitencia: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 16.

ANEXO I

Salarios de nivel

Los salarios de nivel que a continuación se recogen son las cuantías brutas que corresponden a este concepto, anualizadas y devengadas en 14 pagas.

TABLA PACTADA PLAN SOCIAL		APLICACIÓN 1998	
	Pesetas		Pesetas
<i>Grupo 1</i>		<i>Grupo 1</i>	
Nivel 1	4.400.000	Nivel 1	4.400.000
Nivel 2	4.000.000	Nivel 2	4.000.000
Nivel 3	3.600.000	Nivel 3	3.600.000
Nivel 4	3.200.000	Nivel 4	3.200.000
<i>Grupo 2</i>		<i>Grupo 2</i>	
Nivel 1	3.000.000	Nivel 1	3.000.000
Nivel 2	2.900.000	Nivel 2	2.900.000
Nivel 3	2.700.000	Nivel 3	2.700.000
Nivel 4	2.600.000	Nivel 4	2.600.000
Nivel 5	2.400.000	Nivel 5	2.400.000
Nivel 6	2.350.000	Nivel 6	2.350.000
<i>Grupo 3</i>		<i>Grupo 3</i>	
Nivel 1	2.125.000	Nivel 1	2.125.000
Nivel 2	2.075.000	Nivel 2	2.075.000
Nivel 3	2.025.000	Nivel 3	2.045.250
Nivel 4	1.975.000	Nivel 4	2.014.500
Nivel 5	1.925.000	Nivel 5	1.963.500
Nivel 6	1.850.000	Nivel 6	1.887.000
Nivel 7	1.800.000	Nivel 7	1.836.000
Nivel 8	1.750.000	Nivel 8	1.785.000
<i>Grupo 4</i>		<i>Grupo 4</i>	
Nivel 1	1.700.000	Nivel 1	1.734.000
Nivel 2	1.700.000	Nivel 2	1.734.000
Nivel 3	1.666.000	Nivel 3	1.699.320

Para los años 1999 y 2000 se aplicarán los incrementos recogidos en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

COOSUR, S. A.

PLAN SOCIAL-CONVENIO COLECTIVO 1998/2000

Descripción de puestos de trabajo con asignación de grupos y niveles

ÁREA FUNCIONAL: TÉCNICO-PRODUCTIVA

Director Técnico y Operaciones: Alta dirección, es el responsable de coordinar y organizar todos los servicios técnicos, producción, logística y compras de la empresa.

Descripción categoría: Director Área.

Grupo: 1. Nivel: 1.

Director Compras: Alta dirección, es el responsable de las compras de materias primas y ventas de aceites a granel.

Descripción categoría: Director Área.

Grupo: 1. Nivel: 2.

Jefe de Calidad y Medio Ambiente: Es el responsable de que en la compañía se cumpla toda la normativa en relación al control de calidad de los productos terminados, como de los procesos que intervienen en su elaboración o manipulación. Responsable del plan para la concesión y mantenimiento de los certificados de calidad y medio ambiente.

Descripción categoría: Jefe de División.

Grupo: 2. Nivel: 2.

Jefe de Logística: Es el responsable de los distintos almacenes, inventarios, transporte y distribución de mercancías de toda la compañía.

Descripción categoría: Jefe de División.

Grupo: 2. Nivel: 2.

Jefe de Planificación: Es el responsable de planificar las diversas producciones de la compañía, encaminadas a cumplir los objetivos de pedidos y producción exigidos.

Descripción categoría: Jefe de División.

Grupo: 2. Nivel: 2.

Jefe de Producción: Es el responsable de ejecutar las diversas producciones de la compañía, con arreglo a las planificaciones establecidas.

Descripción categoría: Jefe de División.

Grupo: 2. Nivel: 2.

Jefe de Planta: Es el responsable de sección, departamento o factoría que aglutina más de un proceso productivo.

Descripción categoría: Jefe de División.

Grupo: 2. Nivel: 2.

Almacén de Graneles

Jefe de Almacén Graneles y Filtrado: Responsable de organizar, tanto retiradas, descarga y carga de materias primas a granel. Mezclas de aceites para preparación de lotes. Clasificación y análisis de aceites por sus características organolépticas. Filtrado de aceites. Responsabilidad de que todos los aceites para su venta, tanto a granel como para envasado, estén dentro de la calidad requerida en cada momento.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.

Grupo: 2. Nivel: 4.

Encargado Traslados y Filtrado de Aceites: Es el operario encargado de realizar las tareas de descarga, carga, traslados y turno de filtrado de aceites a granel, cumpliendo órdenes del Jefe de Almacén de Graneles. Vigilar que dichas tareas se realicen correctamente, dentro de la complejidad de las instalaciones de tuberías. Responsabilidad en cuanto a grado de limpieza de todo aquello que afecta a su entorno de trabajo. Puede disponer de un operario ayudante en la cumplimentación de dichas tareas.

Descripción categoría: Encargado de Subprocesos.

Grupo: 3. Nivel: 4.

Operario Almacén de Granel y Filtrado: Es el operario que realiza las funciones de limpieza de filtros, trujales y depósitos. Bajo las órdenes del encargado de turno de filtrado o del operario de trasiegos, siempre bajo la supervisión del Jefe de Almacén.

Descripción categoría: Operario.
Grupo: 3. Nivel: 8.

Refinería-mantenimiento-Extractoras

Jefe de Refinería y Mantenimiento: Responsable de organizar la producción de refinería y coordinación en materia de reparaciones y mantenimiento de instalaciones y maquinaria de la factoría. Responsabilidad de que los aceites obtenidos cumplan con la calidad y niveles de producción establecidos. Elaboración y cumplimiento de un plan de mantenimiento preventivo que impida interrupciones en los procesos productivos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo: 2. Nivel: 4.

Responsable Planta: Encargado de distribuir al personal en las distintas secciones de una planta de acuerdo con los programas de producción. Controlar el adecuado funcionamiento de las diversas instalaciones, control del almacén de repuestos de la planta. Elaboración y cumplimiento de un plan de mantenimiento preventivo que impida interrupciones en los procesos productivos.

Descripción categoría: Responsable Planta.
Grupo: 2. Nivel: 5.

Encargado de Procesos Refinería: Es el operario responsable del turno, encargándose del mantenimiento y del proceso de refinación en su conjunto, de acuerdo con las instrucciones del Jefe de Refinería.

Descripción categoría: Encargado de Procesos.
Grupo: 3. Nivel: 1.

Encargado Subproceso Refinado y Desodorizado: Es el operario encargado de realizar el tratamiento (físico o químico) a los aceites a granel en el proceso de refinación. Tanto en neutralización y desodorización. Vigilar que todos estos procesos se desarrollan satisfactoriamente, con el fin de obtener aceites refinados acordes a los parámetros de calidad exigidos. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo.

Descripción categoría: Encargado de Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Encargado Winterizado y Filtros Refinería: Es el operario encargado de realizar las operaciones de decoloración, filtrado y winterizado de los aceites en proceso de refinación, para que los mismos obtengan las características exigidas. Lavado de filtros con hexano y vapor. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo.

Descripción categoría: Encargado de Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Operario Desdoblamiento de Pastas: Es el operario encargado de la manipulación de las pastas recibidas de la planta de neutralización, tratándolas con ácido sulfúrico para el aprovechamiento de oleínas o ácidos grasos. Carga de camiones cisternas de oleínas. Descarga de productos auxiliares de refinería. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo y del resto de planta de la refinería.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 7.

Encargado Mantenimiento y Servicios Generales: Es el operario encargado del mantenimiento, tanto de reparación como de conservación de las distintas instalaciones y maquinarias que se encuentran en la factoría o planta y de las nuevas instalaciones cuando sea necesario. Solicitud al almacén de repuestos de aquellos que se consideren necesarios. Responsabilidad en cuanto a limpieza de talleres y dependencias encomendadas.

Descripción categoría: Encargado.
Grupo: 3. Nivel: 4.

Operario Mantenimiento y Servicios Generales: Es el operario encargado del mantenimiento, tanto de reparación como de conservación de las distintas instalaciones y maquinarias que se encuentran en la factoría, planta o sección. Todo bajo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento. Responsabilidad en cuanto a limpieza de talleres y dependencias encomendadas.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 5.

Operario Almacén Repuestos Factoría: Es el operario encargado de controlar los diversos repuestos necesarios en la factoría. Recepción, control de salidas e imputación de los mismos a las diversas maquinarias o instalaciones. Solicitudes de compra al Jefe de Mantenimiento. Realizar viajes con vehículo de la empresa para compra de repuestos u otros servicios. Responsabilidad en cuanto a limpieza del almacén de repuestos.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 7.

Operario Tornero Mantenimiento y Servicios Generales: Es el operario encargado de fabricar piezas mediante operaciones de formado, mecanizado fresado, etc., bajo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento. Responsabilidad en cuanto a conservación de herramientas, equipos y limpieza de maquinaria y entorno del trabajo.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 5.

Encargado Extractor Continuo: Es el operario encargado de vigilar y manipular la unidad y el proceso de extracción de aceites, mantenimiento, engrase, puesta a punto y toma de muestras. Control y dosificación del equipo de refrigeración. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo y comprobación de los equipos de seguridad.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Encargado Preparación Semillas: Es el operario encargado de vigilar la unidad y el proceso de extracción de semillas por presión. Manipulación de los silos de almacenamiento de las semillas. Filtración de aceite. Mantenimiento, engrase, puesta a punto de la planta. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo y comprobación de los equipos de seguridad.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Encargado Secadero de Orujo: Es el operario encargado de vigilar y manipular la unidad de secado, mantenimiento, engrase, puesta a punto de la planta. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo y comprobación de los equipos de seguridad.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Encargado de Almazara: Es el operario encargado de vigilar y manipular la unidad de molturación de aceituna. Mantenimiento, engrase, puesta a punto de la planta. Control-almacenamiento de aceite y toma de muestras. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo y comprobación de los equipos de seguridad.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Operarios Extractora: Son los operarios que ayudan en las diversas secciones productivas en función de la campaña o actividad que se esté realizando. Preparación de semillas secaderos, patios almazaras y orujos. Ayuda en la carga de harina y orujillo.

Descripción categoría: Operario.
Grupo: 3. Nivel: 8.

Fabricación de Envases

Jefe de Fabricación de Envases de Plástico: Responsable de organizar la producción de fabricación de envases con el fin de conseguir los niveles de «stocks» y calidad requeridos para cada tipo de envases de plástico.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo: 2. Nivel: 4.

Encargado de Turno Fabricación de Envases: Es el operario encargado de coordinar las distintas operaciones de la sección para obtener los niveles de producción y calidad de envases encomendados por el Jefe de Sección. Arranque de compresores y hornos necesarios para la Planta de Envasado. Organizar y acoplar a los operarios en las diversas máquinas o tareas. Responsabilidad en cuanto a limpieza de la sección.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Operario de Fabricación de Envases: Es el operario encargado de vigilar la alimentación y el adecuado funcionamiento de la máquina o tareas que el encargado de turno le encomienda. Realizar la limpieza de moldes y dependencias de la sección.

Descripción categoría: Operario.
Grupo: 3. Nivel: 8.

Envasado de Productos Terminados

Jefe de Envasado de Productos Terminados: Responsable de organizar la producción de envasado, coordinando las líneas productivas con el personal necesario, Encargados de líneas y operarios para conseguir las necesidades de «stocks» o pedidos urgentes que desde la Dirección se programen y que el producto final obtenido cumpla los niveles de calidad exigidos. Responsabilidad en cuanto a la limpieza de toda la sección.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo: 2. Nivel: 4.

Encargado de Línea de Envasado: Es el operario encargado de coordinar las distintas operaciones de la línea para obtener los niveles de producción y calidad encomendados por el Jefe de Sección. Organizar y acoplar a los operarios en las diversas máquinas que componen la línea o tareas de responsabilidad en cuanto a limpieza de la Línea de Envasado y su entorno.

Descripción categoría: Encargado Subprocesos.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Operario de Línea de Envasado: Es el operario encargado de vigilar la alimentación de las máquinas encajonadoras de las líneas, cuyo envasado es de plástico, de realizar las tareas que el Encargado de Línea le encomienda. Realizar la limpieza de moldes y dependencias de la sección.

Descripción categoría: Operario.
Grupo: 3. Nivel: 8.

Logística

Jefe de Expediciones: Responsable de organizar el transporte y distribución de mercancías en función de pedidos y prioridades, bajo las instrucciones del Jefe de Logística. Confección de toda la documentación del departamento. Coordinación con el Encargado de Almacén de Productos Terminados. Control y responsabilidad de los diversos vehículos de la empresa.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo: 2. Nivel: 4.

Encargado de Almacenes de Logística: Responsable de organizar el almacenaje de productos terminados y materias auxiliares, y coordinar con el personal a su cargo las diversas tareas de la sección, como carga de camiones, descarga de materias auxiliares y suministro de las mismas a Planta de Envasado. Mantener los almacenes en perfecto estado de clasificación de productos con el fin de que pueden contar e inventariar. Responsabilidad en cuanto a la limpieza de toda la sección.

Descripción categoría: Encargado de Procesos.
Grupo: 3. Nivel: 1.

Operario de Productos Auxiliares: Es el operario encargado de la descarga y suministro a plantas de envasado y fabricación de los productos auxiliares, bajo la supervisión del Encargado del Almacén de Productos Terminados. Recogida de muestras para control de calidad. Responsabilidad en cuanto a limpieza y ordenamiento del almacén de productos auxiliares, su entorno y de la carretilla elevadora a su cargo.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 7.

Operario de Transporte Interior: Es el operario que, utilizando como herramienta de trabajo una carretilla eléctrica, vehículos y palas se encarga del almacenamiento de los diversos palets de productos terminados procedentes de la Planta de Envasado, así como de la carga de camiones. Responsabilizarse de la buena conservación de los vehículos y limpieza de los mismos.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 7.

Operario de Almacén de Productos Terminados: Es el operario que, bajo las instrucciones del Encargado de Almacén, realiza las tareas de carga de camiones con transpalet eléctrico, limpieza de los locales.

Descripción categoría: Operario.
Grupo: 3. Nivel: 8.

Operario de Báscula: Es el operario responsable de controlar las pesadas de todas las materias que por su naturaleza tengan que comprobarse por este medio. Responsabilidad en cuanto a conservación y limpieza de la báscula y su entorno.

Descripción categoría: Basculista.
Grupo: 3. Nivel: 5.

Conductor de Vehículos empresa: Es el operario encargado de controlar los vehículos de la factoría. Bajo las órdenes del Jefe de Logística estará a su disposición para realizar los viajes y recados que se le encomienden. En ausencia de tareas, colaborará con el operario encargado del almacén de repuestos. Responsabilidad en cuanto a conservación y limpieza de los vehículos que se le encomienden.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo: 3. Nivel: 7.

Laboratorio y Servicios Generales

Jefe de Laboratorio de Planta: Responsable de coordinar y supervisar todos los trabajos del laboratorio, para determinar que las materias primas, semielaborados y lotes de aceites cumplen las normas de calidad y analítica exigidos en cada momento por la autoridad competente. Analítica de los diversos procesos de refinación. Informar a los distintos departamentos o clientes de los resultados analíticos que necesiten mediante boletines y certificados de análisis debidamente confeccionados y firmados. Confeccionar pedidos de materias auxiliares necesarios para el buen funcionamiento del laboratorio. Control y responsabilidad de la limpieza de los utensilios, equipos y locales.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo: 2. Nivel: 4.

Analista de Laboratorio y Control de Calidad: Es el operario encargado de realizar los análisis de las materias primas, semielaborados o lotes según la normativa al respecto. Analítica de procesos de refinación. Controlar la calidad de envases, productos terminados y materias auxiliares que intervienen en los procesos productivos. Todo bajo la supervisión y ordenamiento del Jefe de Laboratorio, Jefe de Calidad. Responsabilidad de organizar la limpieza de utensilios y equipos con el Auxiliar de Laboratorio.

Descripción categoría: Analista.
Grupo: 3. Nivel: 3.

Auxiliar de Laboratorio: Es el operario que, bajo las instrucciones del Jefe de Laboratorio o Analista debe mantener la limpieza y el orden en todo el departamento, utensilios y equipos. Realizar análisis de poca complejidad. Responsabilidad en cuanto a limpieza de los locales.

Descripción categoría: Auxiliar Laboratorio.
Grupo 3. Nivel: 7.

Administrativo adjunto a Director de Producción: Es el Administrativo encargado de dar apoyo al Director en las gestiones administrativas de éste. Comunicar a los distintos Jefes de Sección, las diversas órdenes que se estimen oportunas, coordinar con éstos las tareas administrativas y enlazarlas con el Área de Administración.

Descripción categoría: Secretaria de Dirección.
Grupo 3. Nivel: 3.

Operario Calderas: Es el operario encargado de la manipulación y vigilancia de las diferentes calderas de vapor y de fluido térmico, que sirven para el suministro de vapor para las distintas factorías. Vigilancia de las torres de enfriamiento. Responsabilidad de limpieza del entorno de trabajo.

Descripción categoría: Operario Servicios Generales.
Grupo 3. Nivel: 4.

Adjunto a Dirección de Compras: Es el operario que bajo las órdenes del Director de Compras, Director de Operaciones realiza visitas y gestiones que se le encomiende desde las Jefaturas anteriormente citadas.

Descripción categoría: Adjunto a Dirección de Compras.
Grupo 3. Nivel: 1.

Operario de retiradas y entregas graneles: Es el operario que bajo las órdenes del Director de compras, Director de producción y Jefe de almacén de granel se encarga de vigilar que las retiradas y entregas de aceite a granel se desarrollan dentro de los parámetros concertados en las diversas operaciones de compra y venta, tanto de pesaje como calidad de los aceites. Realizar visitas y gestiones que se le encomiende desde las Jefaturas anteriormente citadas. En ausencias de tareas estará bajo las instrucciones del Jefe de Almacén de Granel.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo 3. Nivel: 5.

Operario de Limpieza: Es el operario que bajo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento se encarga de las labores de limpieza de los locales e instalaciones que se le encomiende.

Descripción categoría: Operario Limpiador.
Grupo 4. Nivel: 2.

DIVISIÓN FUNCIONAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Director Económico-Financiero: Alta Dirección, es el responsable de coordinar y organizar todos los servicios administrativos y financieros de la empresa.

Descripción categoría: Director Área.
Grupo 1. Nivel: 1.

Jefe Control de Gestión: Responsable del análisis, evolución, seguimiento y confección de los presupuestos de la compañía. Fiscalización de todas las operaciones internas y externas de la empresa. Estadísticas e informes que el Director Económico-Financiero estime oportunos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 2.

Jefe de Administración: Responsable de coordinar todas las operaciones administrativas relacionadas con las compras y ventas, así como del control de inventarios de los distintos almacenes y delegaciones. Ayuda al consumo. Valoración existencias compañía. Estadísticas e informes que el Director Económico-Financiero estime oportunos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 4.

Jefe de Contabilidad Financiera: Responsable de coordinar y supervisar todas las operaciones contables para asegurar que los balances reflejan la situación económico-patrimonial de la empresa. Todo ello siguiendo las bases del Plan General de Contabilidad y disposiciones legales vigentes. Estadísticas e informes que el Director Económico-Financiero estime oportunos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 4.

Jefe de Contabilidad Analítica: Responsable de coordinar y supervisar todas las operaciones administrativas contables para asegurar las imputaciones de las partidas de costes, con el fin de proporcionar a la Dirección un correcto análisis de la producción. Estadísticas e informes que el Director Económico-Financiero estime oportunos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 5.

Jefe de Riesgos: Responsable de coordinar y supervisar todas las operaciones administrativas con clientes, encaminadas a conseguir una adecuada planificación financiera, evitar morosidad, fijación y seguimiento de riesgos. Estadísticas e informes que el Director Económico-Financiero estime oportunos.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 4.

Administrativo Compra Graneles: Es el administrativo encargado de elaborar y mecanizar toda la documentación relacionada con compras de materias primas a granel, proveedores, liquidaciones, saldos, comisionistas, etc. Generar informes o estadísticas que el Jefe Administrativo y Director de Compras/Ventas estimen convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Administrativo Ventas Graneles: Es el administrativo encargado de elaborar y mecanizar toda la documentación relacionada con ventas de materias primas a granel, clientes, liquidaciones, saldos, comisionistas, etc. Control de las operaciones de «for-fait». Generar informes o estadísticas

que el Jefe Administrativo y Director de Compras/Ventas estimen convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Administrativo Rappels y Abonos: Es el administrativo encargado de verificar y preparar las liquidaciones de rappels según los acuerdos establecidos con los clientes de productos envasados. Confección de abonos a los distintos clientes previa conformidad de la delegación correspondiente. Control de la cuenta 4309. Generar informes o estadísticas que el Jefe Administrativo y Jefe de Riesgos estimen convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Encargado Inventarios Planta: Es el administrativo encargado de elaborar diariamente los inventarios y movimientos de existencias, tanto de graneles, productos terminados, materias auxiliares de fabricación y repuestos. Generar informes o estadísticas para el Jefe Administrativo, Jefes de las secciones productivas Director Técnico y Director de Compras/Ventas.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Administrativo Ayudas Subvenciones: Es el administrativo encargado de elaborar los datos que los organismos oficiales estimen convenientes para la ayuda al consumo, mediante el proceso del programa informático Ayacol. Generar informes o estadísticas que el Jefe Administrativo estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 5.

Administrativo Inventarios Planta: Es el administrativo encargado de elaborar mensualmente los inventarios y movimientos de existencias de productos terminados de todas las delegaciones y Portugal en consonancia con los administrativos de cada centro. Control y pedido de materiales de oficina. Generar informes o estadísticas que el Jefe Administrativo estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 5.

Administrativo Facturación y Pagos Centralizados: Es el administrativo encargado de revisar diariamente los pedidos productos envasados a facturar y distribución de facturas una vez se han emitido por el sistema informático. Proceso de relaciones de facturas que se envían a las centrales de compras verificando la realización de sus pagos a su vencimiento. Generar informes o estadísticas que el Jefe de riesgos estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 5.

Administrativo Contabilidad: Es el administrativo encargado de mecanizar y codificar los apuntes contables siguiendo las instrucciones de los Jefes de Contabilidad y de la normativa del Plan General de Contabilidad. Análisis y conciliaciones de cuentas. Generar informes o estadísticas que el Jefe de Contabilidad General estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 4.

Administrativo de Tesorería: Es el administrativo encargado de controlar los cobros y pagos tanto de las entidades financieras y de la Caja Planta. Generar informes o estadísticas que el Director Financiero estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Administrativo adjunto a Director Financiero: Es el administrativo encargado de elaborar informes, análisis de procesos, que el Director Financiero estime convenientes.

Descripción categoría: Adjunto Director Financiero.
Grupo 3. Nivel: 1.

Encargado Administrativo Planta: Es el administrativo encargado de elaborar y coordinar todas las tareas administrativas de una planta, delegación o sección de la compañía. Generar informes o estadísticas para el Jefe Administrativo, Jefes de Planta.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Administrativo: Es el administrativo que sin tener un puesto definido realiza tareas de apoyo a los distintos departamentos, plantas o secciones que no precisen de un Encargado Administrativo de Planta. Generar informes o estadísticas para el Jefe Administrativo y Jefes de Planta.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 5.

Telefonista-Recepcionista: Es el operario encargado de atender la centralita telefónica y recepción de visitas. Todo ello dentro del sigilo y discreción que requiere el puesto. Preparar sala de juntas, correo y mensajería.

Descripción categoría: Telefonista-Recepcionista.
Grupo 3. Nivel: 5.

Auxiliar Administrativo: Es el operario que realiza tareas básicas y mecanizadas administrativas, bajo las instrucciones de un Encargado Administrativo, Jefe de Departamento o Planta.

Descripción categoría: Auxiliar Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 7.

Conductor: Es el operario encargado de conducir los vehículos de la empresa para el desplazamiento de personas o gestiones administrativas o financieras que se le encomienden. Suplir a la Recepcionista-telefonista en su ausencia. Archivo de facturas. Suministro de material de oficina. Preparación de correo y mensajería.

Descripción categoría: Operario Cualificado.
Grupo 3. Nivel: 7.

Asesoría Jurídica-Departamento de Personal

Director Recursos Humanos y Asesor Jurídico: Alta Dirección, es el responsable de coordinar y organizar todos los servicios relativos al personal de la empresa. Asesoramiento jurídico y representación ante tribunales.

Descripción categoría: Director Área.
Grupo 1. Nivel: 1.

Encargado Administrativo de Personal: Es el administrativo encargado de controlar los expedientes del personal, tramitación de altas y bajas, seguros sociales, contratos de trabajo, generar informes o estadísticas que el Director de Recursos Humanos estime convenientes.

Descripción categoría: Encargado de Procesos.
Grupo 3. Nivel: 1.

Encargado Administrativo de Nóminas: Es el administrativo encargado de controlar los datos para la elaboración de nóminas mensualmente y tareas propias del departamento. Generar informes o estadísticas que el Director de Recursos Humanos estime convenientes.

Descripción categoría: Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 3.

Auxiliar Asesoría Jurídica: Es el administrativo encargado de controlar y archivar toda la documentación de los diversos expedientes, contratos, escrituras y tareas propias del departamento. Liquidaciones de gastos de viajes. Generar informes o estadísticas que el Director de Recursos Humanos estime convenientes.

Descripción categoría: Auxiliar Administrativo.
Grupo 3. Nivel: 7.

Departamento de Informática

Director Informática: Alta Dirección, es el responsable de coordinar y organizar todos los servicios de programas e informáticos de la empresa.

Descripción categoría: Director Área.
Grupo 1. Nivel: 4.

Analista de Sistemas: Es el técnico encargado del análisis, desarrollo y mantenimiento de las distintas aplicaciones informáticas que existen en la compañía. Todo bajo la supervisión y control del Director de Informática.

Descripción categoría: Jefe de Departamento.
Grupo 2. Nivel: 5.

Programador de Informática: Es el operario encargado de la confección de programas informáticos bajo las directrices del Analista de Sistemas y Director Informático. Copias de seguridad.

Descripción categoría: Encargado de Procesos.
Grupo 3. Nivel: 1.

5125

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Perfumerías y Afines.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de mayo de 1998), código de Convenio número 9904015, que fue suscrito con fecha 22 de enero de 1999 por la Comisión mixta del Convenio, en la que están integradas la organización empresarial STANPA y las sindicales FITEQA-CC.OO y FIA-UGT firmantes de dicho Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 8 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES

En Madrid, siendo las once horas del día 22 de enero de 1999, se reúnen en los locales de STANPA, calle San Bernardo, 23, segundo, Madrid, los señores que a continuación se relacionan, miembros integrantes de la Comisión mixta del Convenio Estatal de Perfumería y Afines, representantes de las Federaciones Sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT y de la organización empresarial STANPA.

Por UGT:

Don José Luis Dorado Barreno.
Doña Rosa Garrido Martos.
Don José Andrés Blanco Blanco.

Por CC.OO.:

Don Isidor Boix Lluch.
Don Fernando Justo.
Doña María Carmen Expósito.

Por STANPA:

Don José María Barrado Alonso.
Doña Eulalia Alfonso Botello.
Don José Antonio Tello Martínez.
Don Juan Manuel Salván Sáez.
Don Jesús García Mateo.
Don Javier Pitarch Belles.
Don Fernando González Hervada.

Efectuadas las deliberaciones correspondientes, las partes adoptan los siguientes acuerdos:

Actualización salarial para 1999.

Una vez constatado que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1998 respecto a 31 de diciembre de 1997 ha sido el 1,4 por 100, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Convenio (cláusula de revisión salarial), no procede realizar revisión salarial alguna, por ser inferior al 2,1 por 100 de inflación prevista inicialmente y utilizado como referencia para el incremento pactado.

De conformidad con el artículo 31, apartado II, B del Convenio Colectivo en vigor, una vez depurado el concepto masa salarial bruta 1998, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I del citado artículo, se procederá a incrementar ésta para 1999 en un 2,3 por 100 (IPC previsto por el Gobierno para 1999, 1,8 por 100, más 0,5 por 100).

De acuerdo con el artículo 31.II.B, del incremento del 2,3 por 100 sobre masa salarial se detraerá en concepto de reserva el 0,34 por 100 para aplicarlo según establece el artículo 31.II.A.1.

En consecuencia, para el año 1999 quedan actualizadas las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales fijados en el artículo 30 del Convenio, de la siguiente forma:

Grupo 1: 1.570.414 pesetas.
Grupo 2: 1.680.342 pesetas.
Grupo 3: 1.821.680 pesetas.
Grupo 4: 2.025.838 pesetas.