

en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

#### Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

NUMERO 4.170

## JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

### EDICTO

Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados en Granada.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA, (con código de convenio nº 18000125011982), acordado de una parte por la Asociación Provincial de Almazaras, Infaoliva Granada y de otra la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT Granada y la Federación Agroalimentaria de CC.OO., presentado el día 29 de diciembre de 2014 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA PARA EL AÑO 2013-2016

### I.- DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Granada.

#### Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Este Convenio regula las relaciones laborales en todas las empresas ubicadas en la provincia de Granada y que están comprendidas en el ámbito de aplicación del Laudo arbitral de 11 de julio de 1996 dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28-2-1974, y se incluyen expresamente a las cooperativas olivereras y sociedades agrarias de transformación y almazaras de cosechas propia.

Las empresas podrán descolgarse de este convenio de acuerdo con el artículo 82.3 y 85.3c del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que decidan el descuelgue del presente convenio, en caso de que no haya acuerdo se dará traslado a la Comisión Paritaria y se remitirán en todo caso a la legislación vigente.

#### Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

La duración de este convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el 1 de mayo de 2013 al 30 de abril del 2016, al margen de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial la Provincia de Granada".

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestando por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la Autoridad Laboral competente.

La parte que formule la denuncia del Convenio Colectivo, deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte

receptora de la comunicación de la denuncia del Convenio Colectivo, deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes, establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del convenio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la finalización del mismo.

#### Artículo 4.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones que se establecen en el convenio se consideraran mínimas.

#### II.- REGIMEN DE TRABAJO

##### Artículo 5.- JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el 1 de julio y el 31 de agosto la jornada será continua para todas las empresas y tanto durante este tiempo como para las empresas donde se trabaje en forma continuada existirá un descanso intermedio de 20 minutos de bocadillo, el cual tendrá consideración de efectivo de trabajo. Quedan exceptuados en lo referente a la jornada continuada y a no trabajar los sábados, los siguientes trabajadores/as: a) trabajadores/as que actúen en turnos continuados. b) trabajadores/as de almazaras. Exceptuando aquellas en los que el 1º de julio no haya acabado la campaña.

##### Artículo 6.- VACACIONES

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de este convenio, cualquiera que sea su categoría, tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 30 días naturales al año. Dichas vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de verano. El calendario laboral será aprobado, por parte de la empresa y los trabajadores, antes del 30 de abril de cada año.

El salario regulador de las vacaciones estará compuesto para cada trabajador/a por su salario base, la antigüedad consolidada en su caso y el 9% de participación en beneficios.

El personal eventual tendrá derecho a un período vacacional, en tiempo y emolumentos, proporcional al tiempo realmente trabajado, entendiéndose la fracción de día como completa.

##### Artículo 7.- BOLSA DE VACACIONES

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se establece una bolsa de vacaciones con carácter salarial y cotizable por tanto a la Seguridad Social, en cuantía de 255 euros para los tres años de vigencia de este convenio y para cada trabajador sin distinción de categorías. Será abonado el mes inmediato anterior al que corresponda de vacaciones, en cada caso.

##### Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes licencias:

A) Por fallecimiento de un familiar en primer grado y en segundo grado (padres, hermanos, cónyuges, hijos, abuelos y nietos), tendrán los trabajadores tres días de permiso. Cuando dicho supuesto ocurra a más de 100 km de la vivienda habitual el permiso será de cinco días.

B) Por enfermedad grave de padres, cónyuges e hijos, será de seis días.

C) Por cambio de domicilio, dos días.

D) Por matrimonio, 20 días.

E) Por nacimiento de hijo serán 5 días.

F) Dos días por asuntos propios, que no podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral. El trabajador/a avisará a la empresa con 48 horas de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional.

G) Así como otro día más, sin retribución y sin que signifique su desvinculación de la empresa, no podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral. El trabajador/a avisará a la empresa con 48 horas de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional. No podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral.

H) A lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La referencia a los días contenidos en este artículo, se entenderá en todo caso, como días naturales y serán retribuidas a salario real.

##### Artículo 9.- FIESTAS

Todos los trabajadores/as se beneficiarán de dos puentes festivos, que podrán ser elegidos entre las fiestas de la localidad en que las empresas estén ubicadas, vacando el día anterior o posterior a la misma dependiendo del domingo más próximo. Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral será de 4 horas, pudiendo el empresario establecer los turnos pendientes siempre y cuando se termine a las 14:00 horas, excepto para los puestos de trabajo que recopilen materia prima y a las 18:00 horas para los turnos continuos.

##### Artículo 10.- GARANTIAS LABORALES

La empresa, a petición del trabajador, entregará, antes de 10 días, contado desde el primer día de incorporación a la misma, el parte de alta diligenciado por el INSS.

En el caso de que el trabajador/a cause baja, la empresa entregará un certificado en el que conste los días cotizados por él, así como la cuantía de las bases por él cotizados.

Dicha condición se cumplirá por las empresas antes de los seis días siguientes a la fecha de baja.

##### Artículo 11.- FINIQUITOS

La empresa dará al trabajador/a una copia del finiquito, para que en período de siete días pueda hacer las consultas que estime oportunas.

El trabajador/a podrá estar asistido por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio, en el acto de la firma de dicho finiquito.

##### Artículo 12.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

El trabajador/a que desempeñe trabajos correspondientes a una categoría superior adquirirá ésta cuando realice funciones por tiempo superior a seis meses de trabajos continuados u ocho meses alternos.

##### Artículo 13.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregará a los trabajadores/as un equipo al comenzar la campaña y otro a los seis meses. Si por cualquier circunstancia, alguna de las prendas se deteriora, la empresa se compromete a entregar otra prenda de vestir, existiendo obligación de ponérselas.

##### Artículo 14.- CONDUCTOR-REPARTIDOR

Las empresas se comprometen a dar ocupación a cualquier trabajador/a conductor repartidor que le sea retirado

el permiso de conducir (por motivos no imputables al trabajador) por un período de hasta un año, siempre y cuando sea dentro del desempeño de sus funciones, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador/a en cualquier otro puesto de trabajo, hasta que entre de nuevo en posesión del carnet de conducir.

Las empresas que cuenten con la categoría de conductores, repartidores, pactarán con éstos el pago de un plus, en función de las tareas realizadas.

#### Artículo 15.- QUEBRANTO DE MONEDA

Todos los trabajadores/as que efectúen obligatoriamente operaciones de cobro y pago de manera habitual y sin que tal función corresponda a la categoría profesional que ostente, percibirán un plus de quebranto de moneda en cuantía de 42 euros/mes para los tres años de vigencia de este convenio.

#### Artículo 16.- TRABAJADORES EVENTUALES

Estos percibirán las mismas remuneraciones que se pacten en este convenio pero en proporción al tiempo de servicios eventuales o de temporada que presten en las empresas. La duración máxima de los contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. Si se concertasen por tiempo inferior, podrán ser prorrogados por acuerdo de partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados, como máximo 12 meses.

#### Artículo 17.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización y ordenación del trabajo, en cuanto al régimen interior de éste, corresponde al empresario, con las limitaciones establecidas en la ley y en este convenio.

#### Artículo 18.- ASCENSO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Todo el personal administrativo que en el transcurso de cinco años no hayan ascendido de categoría, ascenderá automáticamente a la categoría superior hasta el límite de Jefe de segunda.

Todo trabajador administrativo que viniera percibiendo el salario base de categoría superior durante seis meses en un año y ocho meses en dos, será ascendido automáticamente por la empresa a dicha categoría.

#### Artículo 19.- PERSONAL DE TEMPORADA, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal de temporada, señalando el número total de trabajadores. Así mismo, tendrán la obligación de dar ocupación al personal empleado en una campaña, en la siguiente y sucesivas, rigiéndose para la llamada al trabajo en un orden de rigurosa antigüedad en la empresa y puesto de trabajo.

#### Artículo 20.- EXCEDENCIAS Y SUSTITUCIONES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materias de excedencias.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa para sustituir a un trabajador fijo en situación de excedencia voluntaria, si al término de la situación el trabajador fijo de plantilla no se reincorpora a su puesto de trabajo, ese puesto se cubrirá con el personal existente, salvo que se amortice el puesto de trabajo.

#### III.- REGIMEN ECONOMICO

#### Artículo 21.- SALARIO BASE

El salario base para todas y cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla salarial adjunta a este convenio, para el año 2013/2016.

Para el año 2013/2014, una subida sobre el salario base del 1,20%, para el año 2014/2015, una subida sobre el salario base del 1% y para el año 2015/2016 una subida sobre el salario base del 0,8%.

#### Artículo 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se fija 10,50 euros el valor de la hora extraordinaria para la categoría de peón y de 11,50 euros para la categoría de Oficial.

El trabajador/a, sea cual fuere su categoría profesional y su trabajo fuera o dentro de la empresa, se le abonarán todas las horas que pasen del número de la jornada señalada en el artículo quinto de este convenio, como horas extraordinarias, con excepción de los guardas, porteros o vigilantes.

#### Artículo 23.- ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento consolidado de antigüedad la cantidad consolidada al 30 de abril de 2013.

La cantidad de la antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales presentes o futuros.

Este complemento se incrementará año a año en el mismo porcentaje que lo haga el salario base.

#### Artículo 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores/as una gratificación extraordinaria que se regula en los siguientes términos:

A) Cuantía: 9% del salario base establecido en cada categoría laboral fijada en la tabla salarial adjunta, más antigüedad consolidada.

B) Pago: Se realizará conjuntamente con los salarios ordinarios y en los períodos habituales de éstos, ya sea diaria, semanal o mensualmente.

C) Devengos: Se adquirirá el derecho del 9% establecido en todos los días naturales del año,

Incluyéndose por tanto sábados, domingos, festivos, vacaciones, licencias reglamentarias y en las gratificaciones extras de julio, corpus y navidad.

Con independencia de las gratificaciones anteriormente reguladas, se establecen las siguientes:

1) Julio: Se abonará el día 15 del mes, en cuantía de salario base que a cada categoría le corresponda, incrementando con la antigüedad consolidada y el porcentaje de participación en beneficios.

2) Navidad: Se abonará el día 23 de diciembre en los mismos términos que la anterior.

3) Corpus Cristi: Se abonará en la festividad del Corpus Cristi en idénticas condiciones que las anteriores.

#### Artículo 25.- ASISTENCIA

Se establece un plus de asistencia para los tres años de vigencia de este convenio de 7 euros por día efectivamente trabajado, cotizable para todas las categorías.

#### Artículo 26.- PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se pagará a los trabajadores/as siempre que la empresa les haga desplazarse, con sus medios, desde la misma empresa a otra, a razón de 0'24 euros por kilómetro.

#### Artículo 27.- OTROS PLUSES

Además tendrán también el complemento equivalente al 10% de su salario base, los trabajadores dedicados a la carga, con transporte de sacos en camiones de forma natural, en aquellas jornadas en las que se dediquen a dicho trabajo y siempre que no perciban este plus por otro concepto.

Plus Nocturnidad. Se fija en 56 euros mensuales, que se percibirán en doce mensualidades para el personal que trabaje de noche, para los tres años de vigencia del convenio.

#### Artículo 28.- DIETAS Y GASTOS

Los trabajadores/as que para el desempeño de sus funciones deban desplazarse fuera de su centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades para los tres años de vigencia de este convenio:

##### 2013/2016

Dieta completa: 60 euros

Cada una de las comidas:

- Principales: 15 euros

- Desayuno: 6 euros

Estas condiciones no se aplicarán si la empresa compensara los gastos reales en el supuesto que así se acuerde, éstos deberán producirse de acuerdo con las instrucciones dadas por las empresas.

#### IV.- REGIMEN ASISTENCIAL

##### Artículo 29.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad laboral transitoria producida por cualquier causa, las empresas abonarán a su cargo, obligatoriamente, a los trabajadores/as afectados, la diferencia existente entre su salario real y la prestación obtenida de la Seguridad Social y ello, desde el primer día de esta situación. Este complemento tendrá una duración máxima de percepción de 12 meses por cada situación de IT, sin que dicho plazo máximo se reinicie en caso de recaída.

##### Artículo 30.- PREMIO DE VINCULACION

Con el fin de premiar la vinculación del trabajador a su empresa, el trabajador con veinte años de servicios ininterrumpidos en la misma, percibirá el importe de una mensualidad de su salario real:

- Para los trabajadores/as con 25 años de servicio en la empresa, una mensualidad de su salario real.

- Para los trabajadores/as con 30 años de servicio en la empresa, una mensualidad de su salario real.

##### Artículo 31. POLIZA DE SEGUROS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas suscribirán una póliza de seguros para el personal fijo y fijo discontinuo que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

- Muerte.

- Invalidez Permanente Total e Invalidez Permanente Absoluta.

- Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

La cuantía de la póliza se fija en 12.000 euros, debiendo suscribir las empresas la citada póliza antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Ambas partes se comprometen a no modificar la cuantía de la póliza en un período de 3 años de vigencia de este convenio.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

##### Artículo 32.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones y Legislación de desarrollo.

#### Artículo 33.- DISCRIMINACION LABORAL

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptaran las medidas necesarias para preservar la igualdad de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente.

#### Artículo 34.- ACOSO EN EL AMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

#### V.- DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 35.- COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de trabajadores/as y a cada uno de ellos ante la empresa y ante la Administración y tendrá como misiones todas aquellas reguladas por las disposiciones legales, entre las siguientes:

- Ser informado previamente a la adopción de cualquier medida que afecte a:

\* La modificación en el sistema de organización en el trabajo.

\* La restauración de la plantilla

\* Los cambios en el status jurídico de la empresa

Los miembros del Comité de Empresa, y los Delegados de Personal gozarán de las garantías sindicales que legalmente existan, así como de un crédito de 24 horas mensuales, que podrán ser acumulables en períodos de hasta tres meses, a petición de los mismos, y de acuerdo con la Central Sindical, por la que fueron elegidos.

##### Artículo 36.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Las centrales sindicales, legalmente constituidas, podrán organizar secciones sindicales en las empresas.

Será misión de las secciones sindicales de empresa, sin perjuicio de las que en su día puedan establecerse por disposición legal, las siguientes:

A) Recaudación de las cuotas de sus afiliados/as.

B) Acciones de propaganda sindical y laboral.

C) Representación de los intereses de sus afiliados/as pertenecientes a la plantilla de la empresa.

##### Artículo 37.- SEGURIDAD E HIGIENE. REVISION MEDICA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Todos los trabajadores sujetos al presente convenio, se someterán, previa petición, a un reconocimiento médico, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación o al desempeño de nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto las trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones

constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entraña la manipulación de cargas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

El trabajador está obligado al correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual facilitados por la Empresa.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley.

Delegado de Prevención.- Será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores.

#### VI.- DISPOSICIONES FINALES

##### Artículo 38.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto que la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, haya sido o no publicado el Convenio, en el ejercicio de sus facultades, estime ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el Convenio sin eficacia, debiéndose negociar nuevamente su contenido.

##### Artículo 39.- LEGISLACION SUPLETORIA

En todos aquellos extremos a los que no se hace referencia en el presente convenio, o no previstos, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y normas aplicables.

##### Artículo 40.- COMISION MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión mixta paritaria de este convenio, que estará compuesta a partes iguales de trabajadores y empresarios de los que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio.

Compuesta por 8 miembros:

4.- Representación Empresarial

2.- Por UGT

2.- Por CCOO

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en la sede de La Asociación de Almazaras, sita en la Calle Maestro Montero, núm. 23, 18004, Granada, previo envío con 72 horas de antelación con el orden de día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo y la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de discrepancias que puedan surgir.

En caso de discrepancias se acudirá al SERCLA

##### Artículo 41.- LIQUIDACION Y PAGOS DEL SALARIO

La liquidación del salario se hará puntualmente y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos.

El trabajador/a y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que se llegue al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Dichos anticipos no podrán ser superiores al 90% de los trabajos realizados que en dicha fecha tenga el trabajador.

##### Artículo 42.- CLAUSULA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

La organización del trabajo en las industrias del Aceite y sus derivados corresponde al empresario/a que será quien decida la forma práctica de llevar a cabo.

##### Artículo 43.- FORMACION CONTINUA

Todas las empresas del sector estarán obligadas a participar en al menos un curso al amparo del acuerdo nacional de formación continua o el que en su defecto los sustituya.

##### Artículo 44.- CLAUSULA CAUTELAR

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera modificación en la legislación actual que mejorase lo aquí pactado, será de aplicación inmediata.

##### Artículo 45.- DISPOSICION FINAL

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por Asociación Provincial de Almazaras de Granada Infaoliva Granada, la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT- Granada. (FITAG-UGT-GRANADA) y la Federación Agroalimentaria de CCOO.

#### TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO IND. DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

|   | SALARIO BASE |             |             |
|---|--------------|-------------|-------------|
|   | 2013-2014    | 2014-2015   | 2015-2016   |
|   | <u>1,20</u>  | <u>1,00</u> | <u>0,80</u> |
| <b>GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCION</b>                     |              |             |             |
| Gerente o Director General                                | 1506,77      | 1521,84     | 1534,02     |
| <b>GRUPO PROFESIONAL 2: TECNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS</b> |              |             |             |
| Director Técnico  | 1506,77      | 1521,84     | 1534,02     |
| Subdirector Técnico                                       | 1337,21      | 1350,59     | 1361,39     |
| Técnico Jefe de Laboratorio                               | 1337,21      | 1350,59     | 1361,39     |
| Técnico   | 1337,21      | 1350,59     | 1361,39     |
| Analista Titulado<br>(Oficial Laboratorio)                | 1223,97      | 1236,21     | 1246,10     |
| Ayudante Técnico Sanitario                                | 1144,51      | 1155,96     | 1165,21     |
| Maestro Primera Enseñanza                                 | 1144,51      | 1155,96     | 1165,21     |
| Graduado Social   | 1144,51      | 1155,96     | 1165,21     |
| Asistente Social  | 1144,51      | 1155,96     | 1165,21     |
| Analista (Oficial Laboratorio)                            | 974,12       | 983,86      | 991,74      |
| Auxiliar  | 891,88       | 900,80      | 908,01      |
| <b>GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACION Y COMERCIAL</b>    |              |             |             |
| Jefe de Primera   | 1119,42      | 1130,61     | 1139,66     |
| Jefe de Segunda   | 1087,49      | 1098,36     | 1107,15     |
| Oficial de Primera  | 977,12       | 986,89      | 994,79      |
| Oficial de Segunda  | 967,15       | 976,82      | 984,63      |
| Auxiliar  | 891,88       | 900,80      | 908,01      |
| Delineante Proyectista                                    | 987,65       | 997,53      | 1005,51     |
| Delineante  | 947,05       | 956,52      | 964,17      |
| Calcador  | 939,00       | 948,39      | 955,98      |
| Telefonista   | 866,10       | 874,76      | 881,75      |
| Viajante  | 977,12       | 986,89      | 994,79      |
| Corredor de Plaza   | 967,15       | 976,82      | 984,63      |
| Dependiente   | 891,88       | 900,80      | 908,01      |
| Auxiliar comercial  | 891,88       | 900,80      | 908,01      |
| Cobrador  | 866,10       | 874,76      | 881,75      |

**GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCION Y MANTENIMIENTO.**

|                                 |         |         |         |
|---------------------------------|---------|---------|---------|
| Encargado General               | 1074,77 | 1085,52 | 1094,20 |
| Encargado de Sección            | 896,14  | 905,10  | 912,34  |
| Capataz de Peones               | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Contra maestre o Jefe de Taller | 988,83  | 998,72  | 1006,71 |
| Baculero, Pesador               | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Oficial Primera                 | 910,99  | 920,13  | 927,74  |
| Oficial Segunda                 | 901,86  | 910,88  | 918,17  |
| Oficial Tercera                 | 879,64  | 888,44  | 895,47  |
| Maestro                         | 955,13  | 964,68  | 972,40  |
| Ayudante Especialista           | 871,73  | 880,45  | 887,49  |
| Peón Ayudante de Fabricación    | 866,25  | 875,08  | 882,08  |
| Peón                            | 858,95  | 867,47  | 874,41  |
| Aprendices de 16 y 17 años      | 510,44  | 515,31  | 519,43  |
| Encargado de Equipo Monitor     | 889,08  | 897,97  | 905,21  |
| Oficial                         | 867,16  | 875,99  | 883,00  |
| Operario                        | 857,73  | 866,25  | 873,18  |
| Listero                         | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Conserje                        | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Ordenanza                       | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Portero                         | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Guarda Jurado                   | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Guarda o Sereno                 | 866,10  | 874,76  | 881,75  |
| Personal de limpieza            | 866,10  | 874,76  | 881,75  |

NUMERO 4.171

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio colectivo provincial de Industrias de la Alimentación de la provincia de Granada***EDICTO**

Resolución de 7 de mayo de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Alimentación de la Provincia de Granada

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Alimentación de la Provincia de Granada, (con código de convenio número 18000105011981), acordado de una parte por la Asociación Granadina de Empresarios de Industrias de la Alimentación (A.G.I.A.), y de otra la Federación Agroalimentaria de CC.OO. Granada (FEAGRA), y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG), presentado el día 2 de febrero de 2015 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores comprendidos en el artículo segundo de la derogada Ordenanza Laboral, para las Industrias de la Alimentación, aprobada el 8 de julio de 1975 y disposiciones complementarias; así como la actividad de fabricación de frutos secos.

No quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al detal como al mayor, derivadas de las reguladas anteriormente.

**ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL**

El convenio afectará a todos los centros de trabajo de Granada y provincia, aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta provincia. Asimismo afectará a aquellas que en lo sucesivo se establezcan.

**ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será de dos años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2015

El presente convenio se dará por denunciado 1 mes antes de su vencimiento.

**ARTICULO 4º.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.**

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro miembros representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, elegidos de los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La representación sindical estará compuesta en función de la representación que ostente cada una de ellas.

Los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las representaciones. La adopción de acuerdos se regirá por el sistema de mayoría simple. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución.

En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada.