CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA PARA EL AÑO 2004 - 2007

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector Industrias el Aceite y sus derivados, acordado de una parte por la Asociación Patronal de las Industrias del Aceite y de otra por los sindicatos CC.OO. y U.G.T., presentado el día 22 de octubre de 2004, ante esta delegación provincial, 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, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Granada, 10 de noviembre de 2004.-El Delegado Provincial, P.S.R. Decreto 21/85, el Secretario General, fdo.: Damián Carvajal Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA PARA EL AÑO 2004 - 2007

Capítulo 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 olivareras 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 85.3 C del

T.R.E.T., dando conocimiento a la comisión paritaria del convenio, según Ley 11/94, de 23 de mayo.

Artículo 3. Vigencia

La vigencia de este convenio se extiende desde el 1 de mayo de 2004 al 30 de abril del 2007.

Dándose ya por denunciado en el momento de su firma y comprometiéndose ambas partes a iniciar las reuniones para establecer el nuevo convenio que haya de sustituir a este al término de su vigencia.

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecido las empresas a la entrada en vigor del presente convenio que con carácter global exceda del mismo cómputo anual.

Toda disposición de rango superior que represente una ventaja a favor de los trabajadores/as incluidos en este convenio, respecto a uno o varios puntos del mismo, será incluida automáticamente en este, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición. La disposición referida si es económico, se hará siempre que exceda del referido cómputo anual.

En ningún caso los incentivos sobre venta que libremente tenga pactados las partes, o pacten en lo sucesivo, serán absorbibles por el salario base de este convenio.

Capítulo II. Régimen de Trabajo

Artículo 5. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas de lunes a viernes durante todo el año a excepción del período de vacaciones.

En caso de necesidad, la empresa podrá requerir de los operarios/as de conservación, mantenimiento, carga y descarga, que trabajen los sábados por la mañana, debiéndose abonar dichas horas como extraordinarias.

Entre el 1 de junio 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) los trabajadores/as que actúen en turnos continuados y los y trabajadores/as de almazaras. Exceptuando aquellas

en los que el 1º de junio no haya acabado la campaña.

Turnos y horarios de trabajo: a) se establecen los turnos de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00 y de 7:00 a 15:00 para jornada continuada. b) la jornada partida será la que esté establecida en cada empresa. Excepto carga, descarga y atención al público.

No obstante las empresas, siempre que exista mutuo acuerdo, entre los representantes de los trabajadores/as y trabajadores/as donde no existan dichos representantes, las empresas podrán establecer distintos turnos de trabajo a los horarios anteriormente mencionados. De no existir acuerdo, se estará a los horarios que al principio se indican.

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 ininterrumpidas de 30 días naturales al año. Dichas vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de verano.

El salario regulador de las vacaciones estará compuesto para cada trabajador/a por su salario base, la antigüedad en su caso, y el 10 por ciento de participación en beneficios, a calcular sobre el salario base más antigüedad.

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

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 191,49 euros para el año 2004/2005; para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos, para cada trabajador sin distinción de categorías.

Será abonado el mes inmediato anterior al que corresponda de vacaciones, en cada caso.

Artículo 7. 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 cuatro 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) 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 cinco días naturales y serán retribuidas a salario real.

G) Cuatro días por asuntos propios. El trabajador/a avisará a la empresa con 48 horas de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional.

Artículo 8. 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 9. Garantías Laborales

La empresa se obliga a entregar al trabajador/a 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 10. 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. En el supuesto de que el trabajador/a no deseara la representación sindical, deberá consignar de su puño y letra el “No deseo”.

Artículo 11. Trabajos de Superior Categoría

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

Artículo 12. 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 deterioran, la empresa se compromete a entregar otra prenda de vestir.

Artículo 13. Conductor-repartidor

Las empresas se comprometen a dar ocupación a cualquier trabajador/a que le sea retirado el permiso de conducir por un período comprendido entre seis meses y 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 14. 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, en el año 2004/2005, la cantidad de 31,51 euros/mes; para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

Artículo 15. 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.

Artículo 16. Organización del Trabajo

La organización y ordenación del trabajo, en cuanto al régimen interior de éste, corresponde al empresario, quien antes de tomar decisiones informarán con la suficiente antelación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Ascenso de Personal Administrativo

Todos los trabajadores/as con categoría en este apartado, y que en el transcurso de cinco años no hayan ascendido de categoría a la categoría inmediatamente superior siguiente, hasta jefe de segunda, a la entrada en vigor de este convenio.

Las vacantes que se produzcan de oficiales de primera, segunda o tercera serán cubiertas en igual de aptitudes, por personal de las categorías inferiores, respectivamente, dando preferencia al que preste sus servicios en la misma sección o departamento, con mayor antigüedad en la empresa. En el supuesto de igual antigüedad, será preferente el trabajador de mayor edad.

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 18. 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.

Las empresas de tipo mixto que abarquen dentro de sus actividades distinta de industria de aceite y sus derivados, formarán plantillas independientes para cada uno de los ciclos de producción, con 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 19. Sustituciones

Todos los trabajadores/as que ingresen en las empresas para sustituir a un trabajador fijo en situación de excedencia, voluntaria, enfermedad o accidente de trabajo, si al término de la situación el trabajador fijo de plantilla no se reincorporase a su puesto de trabajo, el interino pasaría a ser fijo en la empresa, siempre que al menos llevase un año de dicha interinidad.

Capítulo III. Régimen Económico

Artículo 20. Salario Base

El salario base para todas y cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en las tablas salariales adjuntas a este convenio, incrementándose

para el año 2004/2005 en un 3,8.

Para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, quedando el importe de las mismas al acuerdo de trabajador/a y empresario/a, fijándolo por contrato individual, que se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al 75% sobre su valor ordinario, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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 22. Antigüedad

El módulo para el cálculo y abono de la antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya consolidados. La cuantía del complemento personal de antigüedad consistirá en el abono de dos bienios del 5% y sucesivos quinquenios del 10% cada uno, con un máximo de hasta el 60%.

Artículo 23. 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: 10% del salario base establecido en cada categoría laboral fijada en la tabla salarial adjunta, más antigüedad.

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 10% establecido en todos los días naturales del año, incluyéndose por tanto sábados, domingos, festivos, vacaciones, licencias reglamentarias y en las gratificaciones extras de julio 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 y el porcentaje de participación en beneficios.

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

3) Corpus Cristi: se abonará en idénticas condiciones que las anteriores.

Artículo 24. Plus de Transporte y Asistencia

Se establece un plus de transporte, en concepto de suplido por gastos de transporte en cuantía de 3,47 euros día para el año 2004/2005, y anual de 940,37 euros.

Para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

No cotizables por cada día de trabajo efectivo, 271 al año, y para todas las categorías sin distinción alguna. La cantidad fijada tendrá consideración de inabsorbible por cualquier otro concepto, excluyéndose del cómputo anual al efecto. Y para los trabajadores/as de jornada partida se establece un plus de transporte, en cuantía para los años 2004/2005 de 5,21 euros/día y anual 1.411"91 euros. Para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

Siempre que la distancia sea de 3,5 km de su domicilio.

Este plus estará excluido de la base de cotización siempre que su cuantía no exceda de en su conjunto del 20% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del devengo, sin incluir la parte correspondiente a pagas extraordinarias, computándose, en otro caso, en dicha base el exceso resultante.

Se establece un plus de asistencia para el período 2004/2005, de 5,02 euros por día efectivamente trabajado, durante los mismos días que se fijan para el plus de transporte y cotizable para todas las categorías; para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006

más 0,5 puntos.

Artículo 25. Plus de Distancia

Este tipo de pluses se regirán por las disposiciones de aplicación general que lo regulan.

Artículo 26. 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 de los especificados en el referido artículo de la ordenanza.

Artículo 27. 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:

2004/2005	
Dieta completa:	43,50 euros
Cada una de las comidas	
Principales:	10,66 euros
Desayuno	4,74 euros

Para el 2005/2006, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

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.

El corredor en plaza tendrá un incentivo para el año 2004/2005, de 4,92 euros, por día trabajado, que se aplicará a gastos de locomoción, siempre que la empresa no le abone otra cantidad igual o superior por el mismo concepto.

Para el 2005/2006, ésta cantidad incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, la cantidad resultante incrementada en el IPC real del

período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0,5 puntos.

Capítulo IV. Régimen Asistencial

Artículo 28. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad laboral transitoria producida por cualquier causa que no sea accidente de trabajo o enfermedad profesional, 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.

El complemento tendrá una duración máxima de percepción de 12 meses por cada caso que se produzca, sin que pueda repetirse en el mismo período inicial de I.T.

En caso de I.T., derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización, las empresas abonarán el complemento hasta el cien por cien del salario, desde el primer día.

Artículo 29. Prestaciones Sociales

A los trabajadores eventuales se le abonará en la cuantía proporcional al tiempo realmente trabajado, las condiciones económicas de este plus.

Artículo 30. Premio de Vinculación

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. Ambas partes negociadoras se comprometen a no hacer revisión de este artículo en sucesivos convenios.

Artículo 31. Premio por Jubilación

Con independencia de las prestaciones que legalmente correspondan al trabajador/a que se jubile percibirá íntegras las gratificaciones extraordinarias pertenecientes a todo el año natural en que se produzca su jubilación, sea cualquiera la fecha de la misma. Además, los trabajadores/ as que se jubilen en edad inferior a los sesenta y cinco años, sea cual fuere la causa, percibirán por una sola vez en premio en metálico con la cuantía mínima siguiente:

- Para los trabajadores/as con 20 años de servicio en la empresa, una mensualidad de su salario real.

- Para los trabajadores/as con 25 años de servicio en la empresa, dos mensualidades de sus salarios reales.

Los trabajadores/as que acuerden con sus respectivas empresas la jubilación anticipada, podrán acogerse al sistema especial de jubilación a los 64 años recogido en el R.D. 1.194/1985, de 17 de julio y las disposiciones legales que desarrollen este concepto.

La empresa y el trabajador/a podrá participar respecto a la jubilación, condiciones más beneficiosas que sustituyan a las preceptuadas en este artículo.

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.

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 33. Comité 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 34. 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

Capítulo VI. Disposiciones Finales

Artículo 35. Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara algunos de los puntos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser reconsiderado de nuevo íntegramente.

Artículo 36. Legislación 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 37. Comisión Paritaria de Vigilancia

Para vigilar el cumplimiento de lo pactado y resolver las dudas sobre su aplicación se creará una comisión mixta de la que formarán parte empresarios/as y centrales sindicales de los que hubieran tomado parte en las deliberaciones del convenio, en igualdad de número y con el mismo presidente. En caso de discrepancias se resolverá por la jurisdicción competente.

Artículo 38. Liquidación y Pagos del Salario

La liquidación del salario se hará puntualmente y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y reguladas no podrá ser superior al mes.

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 39. Comisión de Vigilancia del Convenio

Las partes negociadoras, a la vista de posibles incumplimientos del convenio, especialmente en pagos de salarios, contratación, horas extras y Seguridad Social, nombran una comisión mixta a fin de que a través de la misma, se pongan en conocimiento tales infracciones.

Esta Comisión dará traslado a los Servicios de Inspección de Trabajo, guardando

en todo momento el secreto de identidad del denunciante, ya sea empresario/a, trabajador/a o central sindical, y figurando en la misma como denunciante ante los organismos competentes.

Dicha comisión estará integrada por D. Rafael Moraga Jiménez, y D. José Luis Ramírez Crespo por la parte Patronal.

Por la parte sindical, D. Germán Porras de Rueda y D. Antonio Moreno Jiménez.

Artículo 40. Cláusula de Negociación y Organización del Trabajo. Productividad

Cláusula de negociación

Las empresas podrán colaborar en el cobro del canon sindical que se establezca por las centrales sindicales, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El canon será de 24 euros.

Organización del trabajo. 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.

La dirección de las empresas afectadas por este convenio, antes de decidir, estudiarán conjuntamente con la representación de los trabajadores/as o con los propios trabajadores/as donde no la hubiese y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial a los temas siguientes:

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En las almazaras corresponderá al empresario/a decidir el número de cargos que deben atender las prensas, con el fin de lograr una mayor productividad y una mejor racionalización del trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7º de este convenio.

- Almazara tradicional:

- Como norma de orientación se establece, en una almazara tradicional, aunque moderna y con sistema automático de transporte del orujo, la de 7 cargos por prensa en las 8 horas, y en cuanto al número de operarios/as el de 5 por dos prensas, sin incluir el maestro.

- Almazara con estratificador de masa o formador de cargos que precise dos operarios/as:

- Como norma de orientación, se considera como tarea normal en las almazaras dotadas de estratificándote de masa o formador de cargos, con sistema automático de transporte de orujo y carretilla autopropulsada para que no se produzca empuje del cargo por el trabajador, salvo para salida del cargador y su acoplamiento en prensa, siempre considerando unas condiciones adecuadas de trabajo, el de 6 cargos por prensa en jornada de 8 horas y en cuanto al número de operarios/as el de 4 por cada 4 prensas sin incluir al maestro.

- Almazaras con estratificador de masa o formador de cargos que precise un solo operario/a:

- Como norma de orientación se considera como tarea normal en las almazaras dotadas de estratificadotes de masa o formador de cargos, que efectúe directamente sobre el cargo del capacho, es decir, no se produzca movimiento del mismo una vez cargado por el trabajador/a, con sistema automático de transporte de orujo y carretilla autopropulsada para que no se produzca empuje del cargo por el trabajador/a, salvo para salida del cargador y su acoplamiento en prensa, siempre considerando unas condiciones adecuadas de trabajo, el de 6 cargos por prensa en jornada de 8 horas y en cuanto al número de operarios el de 3 por cada 4 prensas sin incluir maestro.

Cuando el capacho que se utilice sea mezcla de fibra artificial y natural, será necesaria la descapachadora, buscándose siempre la combinación de los despegue del capacho al descapachar se realice con un esfuerzo normal.

La utilización de este sistema productivo garantiza el mantenimiento de la plantilla ocupada global por turno de cada una de las almazaras y fábricas de aceite afectadas por el presente convenio, por lo que el personal que quede excedente como consecuencia de la instalación de un formador de cargos con un solo trabajador/a, habrá de ser ocupado en otro puesto de trabajo.

Con carácter general, se entiende que las normas establecidas en este artículo serán tenidas en cuenta siempre que no haya incidencias en el desarrollo normal del proceso productivo.

En caso de disconformidad y supuesto en que no existan los aparatos o máquinas antes mencionados, se acudirán a la comisión de interpretación del convenio, la que se asesorará por técnicos/as designados por la Consejería de Agricultura. La representación empresarial, consciente de la responsabilidad que tiene ante los trabajadores/as en cuanto deben hacer partícipes a éstos de cuantas mejoras en productividad se logre, establece una prima de 0,62 euros por jornada diaria de trabajo, para todos los trabajadores que presten sus servicios en almazaras dotadas de estratificadotas de masa, sistema "Pieralisia", "Alfa Laval" y cualquier

otra análoga que pudiera establecerse y cumpla con el rendimiento tal y como se especifica en los párrafos anteriores. Para el 2005/2006, ésta cantidad incrementada en el IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2004/2005 más un punto; y para el período 2006/2007, la cantidad resultante incrementada en el

IPC real del período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de abril del 2005/2006 más 0"5 puntos.

Estos trabajadores/as serán solo y exclusivamente: maestro de fábrica, los que confeccionan los cargos mecanizados, los que los transportan y los que los despachan.

Cuando se trate de almazaras dotadas de estratificadotas de masa o formadores de cargos, cualquier medida de carácter tecnológico que afecte en un futuro al mantenimiento de la mano de obra ocupada en el sector, previamente a su aplicación, será estudiada en sus repercusiones por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y la representación patronal, considerando la negociación como objetivo básico el mantenimiento del mayor número posible de puestos de trabajo en el ámbito del presente convenio.

Para los trabajadores/as fijos se establece un seguro de vida colectivo, por muerte e invalidez permanente por el importe de 10.217,2 euros, por cualquier causa que produjera la contingencia, respetando las posibles mejoras que tengan concedidas los trabajadores/as de alguna empresa del sector.

Artículo 41. Formación Continúa

Todas las empresas del subsector estarán obligadas a participar en, al menos, un curso al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua o el que en su defecto lo sustituya.

Artículo 42. Cláusula Cautelar

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera modificación en la legislación actual que mejorase lo aquí pactado, será de aplicación inmediata. En el supuesto de derogación de la ordenanza laboral para industrias del aceite, se negociará el contenido de la misma en la siguiente negociación colectiva.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA MAYO 2004 ABRIL 2005

Grupo A. Personal Técnico	Salario base euros/mes
1. Técnicos superiores	
a) Directores Generales	1.093,32

b) Subdirector Técnico	963,25
c) Técnico Jefe de Laboratorio	963,25
d) Técnico	963,25
2. Técnico Grado Medio	
a) Ingenieros Peritos	
b) Analista (Ofic. Laboratorio)	876,38
c) Ayudante Técnico Sanitario	815,42
d) Maestro Primera Enseñanza	815,42
e) Graduado Social	815,42
f) Asistente Social	815,42
3. Técnicos no titulados	
a) Contramaestre o Jefe de Taller	695,99
b) Analista (Ofic. Laboratorio)	684,71
c) Auxiliar	621,62
Grupo B. Empleados	
1. Administrativos	
a) Jefe de Primera	796,17
b) Jefe de Segunda	771,67
c) Oficial de Primera	687,01
d) Oficial de Segunda	679,36
e) Auxiliar	621,62
2. Personal Mercantil	
a) Viajante	687,01
b) Corredor de Plaza	679,36
c) Dependiente	621,62
3. Técnicos de Oficina	
a) Delineante Proyectista	695,09
b) Delineante	663,94
c) Calcador	657,76
Grupo C. Subalternos	
a) Encargado General	761,92
b) Encargado de Sección	624,89
c) Listero	601,84
d) Conserje	601,84
e) Ordenanza	601,84
f) Capataz de Peones	601,84
g) Baculero, Pescador	601,84
h) Guarda Jurado	601,84

i) Guarda o Sereno	601,84
j) Cobrador	601,84
k) Portero	601,84
l) Telefonista	601,84
m) Personal de limpieza	601,84
Grupo D. Obreros Día/euros	
A) Profesionales de Oficio	
Oficial Primera	20,79
Oficial Segunda	20,65
Oficial Tercera	20,08
Maestro	21,99
B) Ayudante Especialista	19,89
C) Peón Ayudante de Fabricación	19,75
D) Peón	19,56
F) Encargado de Equipo Monitor	20,32
G) Oficial/a	19,77
H) Operario/a	19,53