

# Convenio Colectivo Industria del Aceite y Sus derivados de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000125011982	ACTUALIZACIÓN	2025/06/17
VIGENCIA	2024/05/01 — 2028/04/30	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 113 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-del-aceite-y-sus-derivados-de-granada/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-del-aceite-y-sus-derivados-de-granada/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria Del Aceite y Sus Derivados. Última actualización a: 17-06-2025 Vigencia de: 01-05-2024 a 30-04-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 113 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 113 - martes 17 de junio de 2025)

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA (con código de convenio 18000125011982), acordado de una parte por las Asociaciones empresariales de Industrias del Aceite y de otra las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., presentado el día 28 de mayo de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada, ACUERDA:

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

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

En Granada, a 31 de mayo de 2025



Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL, JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE GRANADA 2024/2025 - 2027/2028.**

### **I DISPOSICIONES GENERALES.**

---

#### **Artículo 1 ÁMBITO TERRITORIAL.**

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

#### **Artículo 2 ÁMBITO 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 olivícolas 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 ÁMBITO TEMPORAL**

Del 1 de mayo de 2024 al 30 de abril de 2028. La duración de este convenio será de cuatro años, dando comienzo su vigencia el 1 de mayo de 2024 al 30 de abril del 2028, 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.

## **II RÉGIMEN DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 4 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

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

### **Artículo 5 JORNADA LABORAL.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de será 1.776 horas, distribuidas en 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 durante este tiempo para las empresas donde se trabaje en forma continuada existirá un descanso intermedio de 20 minutos de bocadillo, el cual tendrá consideración de jornada efectiva de trabajo.

Quedan exceptuados en lo referente a la jornada continuada y a no trabajar los sábados, las siguientes personas trabajadoras:

- 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, 22 laborables. 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 % como complemento del salario base. 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 a la Seguridad Social, en las cuantías de 300,00 € durante toda la vigencia del



Convenio, que complementará el valor de los pluses dejados de percibir durante el período vacacional y para cada persona trabajadora sin distinción de categorías. Será abonado en el período correspondiente de vacaciones, en cada caso.

## **Artículo 8 PERMISOS Y LICENCIAS.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a las siguientes licencias:

Los permisos retribuidos incluidos en el art. 37 pto. B, del E.T. Enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de parientes en primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable inmediatamente después del hecho causante y los días serán laborables.

- a) Por fallecimiento de parientes en primer grado y en segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hermanos, cónyuges, hijos, abuelos y nietos), tendrán los trabajadores tres días de permiso. Cuando dicho supuesto ocurra a más de 300 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 o registro de pareja de hecho, 20 días.
- e) Por nacimiento, se establecerá lo regulado en la legislación vigente.
- 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 una semana de antelación, antes de disfrutar dichos días, salvo causa excepcional. El disfrute de estos dos días se adjudicará a razón de uno por semestre y será proporcional a los días trabajados en el año.
- 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 una semana de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) 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 laborables y serán retribuidas a salario real.

## **Artículo 9 FIESTAS.**

Todos los/as 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 la empresa 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 GARANTÍAS LABORALES.**

La empresa, a petición de la persona trabajadora, 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 CATEGORÍA.**

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.



Las prendas a que se refiere este artículo, tanto las habituales como las de protección serán de uso personal. Para las personas trabajadoras de temporada se facilitará una prenda de trabajo por cada campaña. A las personas trabajadoras de patio, se les facilitará una prenda de abrigo/ doble uso, para uso exclusivo y personal que se sustituirá cuando ésta se encuentre en mal estado.

#### **Artículo 14 CONDUCTOR/A-REPARTIDOR/A.**

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 48,00 € por los años de vigencia de este convenio.

#### **Artículo 16 PERSONAS CON CONTRATO EVENTUAL Y TEMPORAL.**

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.

En caso de necesidad de trabajadores/as de forma temporal, deberán ser llamados en primer lugar aquellos trabajadores/as fijos discontinuos; los cuales serán incorporados por orden de antigüedad y puesto de trabajo en la empresa.

#### **Artículo 17 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización y ordenación del trabajo, en cuanto al régimen interior de éste, corresponde a la empresa, 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 Y FIJOS DISCONTINUOS.**

Las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal de temporada, señalando el número total de personas trabajadoras. 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.

Los trabajadores/as tendrán derecho durante el primer año de excedencia a la reserva del puesto de trabajo.

## **III RÉGIMEN ECONÓMICO.**

---

### **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, que corresponde al primer y segundo año de vigencia.

Para cada período estos son los incrementos salariales:

- Para el año 2024/2025, una subida sobre el salario base del 4,5%, sobre la Tabla Salarial consolidada de 2023/2024.
- Para el año 2025/2026 una subida sobre el salario base del 4,00%, sobre la Tabla Salarial consolidada de 2024/2025.
- Para el año 2026/2027 una subida sobre el salario base del 3,00%, sobre la Tabla Salarial consolidada

2025/2026.

- Para el año 2027/2028 una subida sobre el salario base del 3,00%, sobre la Tabla Salarial consolidada de 2026/2027.

Cada incremento salarial regulado en el presente convenio, en cada uno de los períodos de vigencia (salvo el primer año de convenio que se considera vencido), será revisado al alza en un 50%, para el caso de que el IPC referido a dicho periodo sea superior al incremento indicado y llevado a tablas salariales antes de aplicar el siguiente incremento, que será aplicado siempre que el mismo, es decir el incremento, fuese igual o superior a un punto porcentual.

Las diferencias salariales que les pudieran corresponder a las personas trabajadoras por los incrementos salariales antes indicados, serán abonadas por las empresas en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha su publicación.

## Artículo 22 HORAS EXTRAORDINARIAS.

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.

El valor de las horas extraordinarias, en los referentes de Peón y Oficial, experimentarán el mismo incremento que el pactado en este Convenio para los salarios, más los incrementos por exceso de IPC y por cada uno de los años de vigencia del Convenio A título de ejemplo:.

<b>Valor Hora Extraordinaria, Primer año de Vigencia Convenio: 2024-2025</b>		
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Valor hora Extra 2023/2024</b>	<b>Período 2024/2025</b>
		<b>Incremento</b>
<b>PEÓN</b>	<b>11,31</b>	<b>4,50%</b>
<b>OFICIAL 1ª</b>	<b>12,39</b>	<b>4,50%</b>

## Artículo 23 ANTIGÜEDAD.

Todas las personas trabajadoras 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 complemento salarial 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 Christi: Se abonará en la festividad del Corpus Christi en idénticas condiciones que las anteriores.

## **Artículo 25 ASISTENCIA.**

Se establece un plus de asistencia para los cuatro años de vigencia de este convenio de 8,00€ 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 0,26 euros por kilómetro, para toda la vigencia del convenio.

## **Artículo 27 OTROS PLUSES.**

Además tendrán también el complemento equivalente al 10% de su salario base, los trabajadores/as 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 64,00 € mensuales, que se percibirán en once mensualidades para el personal que trabaje en turno de noche, para los cuatro años de vigencia del convenio.

Para el caso de que los turnos de noche se prolonguen más de ocho jornadas al mes, a partir de la novena, el



valor del plus de nocturnidad pasará a ser de 75 € mensuales.

## **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 cuatro años de vigencia de este convenio: - 2024/2028 Dieta completa: 70 €.

- Cada una de las comidas Principales: 18 €.

- Desayuno: 6,5€.

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

## **IV RÉGIMEN ASISTENCIAL.**

---

### **Artículo 29 INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En caso de incapacidad laboral temporal por contingencias comunes (enfermedad o accidente no laboral) las empresas quedan obligadas a abonar el salario real de los tres primeros días en la primera baja en cada uno de los años de vigencia de convenio, abarcando el período anual del 1 de mayo al 30 de abril. A partir de la segunda baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral no se abonarán los tres primeros días, quedando excluidas aquellas que devengan de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En las siguientes situaciones de I.T. producida por contingencias comunes (enfermedad o accidente de trabajo), 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 tercer 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.

Las I.T. por 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 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 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: - 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 PÓLIZA 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.

Las cuantías de la póliza, que figuran en el cuadro siguiente, la suscribirán las empresas 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 durante los 4 años de vigencia de este convenio.

<b>Invalidez Permanente Total:</b>	15.000,00 €
<b>Invalidez Permanente Absoluta:</b>	15.000,00 €
<b>Gran Invalidez derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional:</b>	18.000,00 €
<b>Muerte:</b>	18.000,00 €

## **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 DISCRIMINACIÓN 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 ÁMBITO 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 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, las personas miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as 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.
  - A no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.
  - Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

### **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. REVISIÓN MÉDICA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, normas de desarrollo, Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones concordantes.

Las empresas quedan, por tanto, obligadas, al estricto cumplimiento de todos los conceptos legales y reglamentarios referentes a la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en especial, a suministrar a sus personas trabajadoras los materiales de protección y seguridad establecidos en ellos.

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, se someterán, previa petición, a un reconocimiento médico, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de forma detallada de los riesgos a los que están expuestas y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación a 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 entrañe 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.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

## **VI. DISPOSICIONES FINALES.**

---



## **Artículo 38 VINCULACIÓN 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 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 40 COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Mixta Paritaria a la que corresponde con carácter general el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

### **A. Composición y domicilio.**

La comisión paritaria estará constituida a partes iguales de trabajadores y empresarios de los que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio. Estará compuesta por 8 miembros:

- a) Por la Representación Empresarial.
- b) 2 por la Representación de UGT.
- c) 2 por la Representación de CC.OO.

Con la finalidad de asegurar su funcionamiento, se designará igualmente a una persona suplente por cada uno de los vocales titulares de la comisión paritaria.

La Comisión Paritaria podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, designados libremente por las partes.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan domiciliar la comisión paritaria en la sede de La Asociación de Almazaras, sita en la Calle Maestro Montero, núm. 23, 18004, Granada.

### **B. Funciones.**

Son funciones de la comisión paritaria entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1. Interpretar las reglas convencionales de aplicación (ámbito, sujetos afectados, procedimientos, vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad) y las que regulan las condiciones de trabajo, previstas en el convenio
2. La vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio



3. Intervenir en los procedimientos de inaplicación del convenio, a instancia de una de las partes, en los términos previstos en el art. 82.3, séptimo párrafo, del ET

4. En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación - aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de 10 días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.

5. Gestionar información relacionada con la situación del Sector

6. Elaborar estudios e informes sobre cuestiones abordadas por el convenio

7. Cualesquiera otras competencias que se encomienden en el convenio colectivo

#### C. Funcionamiento y adopción de acuerdos

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes de la misma, en la sede designada, previo envío de petición con 72 horas de antelación y con indicación del 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, para resolver o conocer de aquellos asuntos urgentes a decidir en los que su intervención sea preceptiva legal o convencionalmente , así como la resolución de discrepancias que puedan surgir.

Se permite el empleo de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que las personas no tengan que estar físicamente reunidas para el funcionamiento válido de la comisión siempre que exista disponibilidad de medios para ello.

Sin perjuicio de plazos específicos establecidos legal o convencionalmente, el plazo general de actuación y adopción de acuerdos de la comisión paritaria es de diez días hábiles, a contar a partir del sometimiento de la cuestión o conflicto a la comisión paritaria, entendiéndose que el trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta por quien actúe como secretario.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, tomando en consideración, dentro de cada parte, el voto ponderado de cada vocal en atención a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio.

Cuando las resoluciones de la Comisión Paritaria traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio y sean de interés para las empresas y personas trabajadoras afectadas, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria difundirán las mismas al objeto de evitar futuras consultas idénticas sobre las mismas cuestiones.



Todo lo anterior con la debida protección de los datos y circunstancias de quienes plantearon las consultas. Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, de conformidad con lo previsto en el art. 85.3 e) del ET, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje previstos en el SERCLA.

### **Artículo 41 LIQUIDACIÓN 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 CLÁUSULA DE ORGANIZACIÓN 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 FORMACIÓN 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 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.

### **Artículo 45 DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.**

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, o sus prorrogas se produjeran cambios legislativos que tuvieran afectación sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la comisión paritaria del Convenio Colectivo del Sector de las Industrias del Aceite de la Provincia de Granada, se compromete a reunirse en el plazo de 30 días a fin de analizar la posible afectación y acordar en consecuencia, sí así fuese necesario



## **Artículo 46 DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por Asociación Provincial de Almazaras de Granada, INFAOLIVA Granada, Asociación de Cooperativas de Granada (FAECA), la Federación de Industria Construcción y Agro de UGTGranada FICA-UGT-GRANADA. Y La Federación de Industria de CC.OO.

## **ANEXO I.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### Artículo 1. Faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en Leve, Grave o Muy Grave.

### Artículo 2. Graduación de las faltas.

#### 1. Se considerarán faltas leves:

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

#### 2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.
- c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.



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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.

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

j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

l) El acoso sexual.

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

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

Artículo 3. Sanciones..

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

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

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

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



2. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador.

Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

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

## **ANEXO II.- PROTOCOLO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.**

---

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su compromiso con el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, y, en particular, con la garantía del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en la normativa laboral vigente, las empresas y cooperativas amparadas en el presente Convenio desarrollarán acciones específicas orientadas a prevenir, detectar y erradicar cualquier tipo de discriminación o acoso que puedan sufrir las personas LGTBI en el entorno laboral.

3. A tales efectos, las empresas y cooperativas con una plantilla superior a 50 personas deberán contar, en el marco de sus planes de igualdad o, en su defecto, como medida autónoma, con un protocolo para la prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, que podrá integrarse en el protocolo general de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

4. Dicho protocolo deberá elaborarse con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, e incluirá: o Definición de situaciones discriminatorias - de acoso por motivos LGTBI.

- Procedimiento interno de actuación ante posibles situaciones de discriminación o acoso.

- Medidas de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla.

- Garantías de confidencialidad y protección para las personas afectadas.

5. La comisión paritaria del convenio podrá asumir funciones de seguimiento y asesoramiento en la implantación de estos protocolos, así como de intermediación en caso de conflictos relacionados con esta materia.

## **ANEXO III.- ACTA PROTOCOLO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.**

---

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA**  
**Comisión Negociadora de Medidas LGTBI y Protocolo contra el Acoso**

Acta N° 1 Granada 7 de enero de 2025

**ASISTENTES**

Por las Asociaciones Empresariales:

Dª Amalia Torres-Montes Concha.  
D. Rafael Moragas Jiménez.  
Dª Elena López Marín  
D. Gustavo Roldán Díaz.  
Dª María Carmen Álvarez Toro  
D. Antonio Rafael Almirón Arenas

Por el Sindicato UGT-FICA Granada:

D. Juan Bayo Pérez.  
D. José Matías Jordán Ramos.  
D. José Francisco López Martín  
D. Fernando Martín Muñoz.

Por el Sindicato de Industria de C.C.OO. de Granada:

D. Raúl Caro Maldonado  
D. Juan José de la Iglesia Ferrer.

En la ciudad de Granada, siendo las 11:00 horas del día 7 de Enero de 2025, en locales sindicales de UGT, sito en la calle Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2, se reúnen las personas al margen relacionadas, al objeto de constituir la Comisión Negociadora de Medidas LGTBI y Protocolo contra el Acoso del Convenio Colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus derivados en Granada, tratándose el siguiente y único punto del

ORDEN DEL DÍA:

•

## **ANEXO IV.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.**

### 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo tiene por objeto establecer medidas de prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de discriminación, acoso – trato degradante por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el seno de la empresa (nombre de la empresa o cooperativa).

Es de aplicación a toda la plantilla, con independencia de su relación contractual (personal fijo, eventual, en prácticas, etc.), y a terceras personas que desarrollen su actividad en el centro de trabajo.



## 2. PRINCIPIOS RECTORES

- Respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de todas las personas.
- Igualdad de trato y oportunidades.
- Prevención activa del acoso y la discriminación.
- Confidencialidad, protección y garantía de no represalia.
- Diligencia y celeridad en la actuación ante situaciones denunciadas.

## 3. DEFINICIONES

- Discriminación LGTBI: cualquier distinción, exclusión
- trato desigual hacia una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- Acoso por razón LGTBI: conducta reiterada u ofensiva que atente contra la dignidad de una persona por estos motivos y genere un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

## 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Información a toda la plantilla sobre este protocolo y sus derechos.
- Inclusión de esta materia en la formación en prevención de riesgos psicosociales.
- Promoción de una cultura de respeto e inclusión en el centro de trabajo.
- Visibilización del compromiso empresarial contra la discriminación.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### 5.1 Procedimiento de queja y denuncia.

Cualquier persona trabajadora que considere que ha sido objeto de una situación de acoso o discriminación podrá presentar una queja verbal o por escrito ante:

- La persona responsable de recursos humanos o, en su defecto,
- El superior jerárquico directo,
- La representación legal de los trabajadores/as (si la hay).

### 2. Instrucción del procedimiento.

- Se abrirá expediente de forma confidencial y urgente.
- Se recabará la versión de la persona denunciante, la persona denunciada y testigos, si los hubiera.
- Se podrán adoptar medidas cautelares para proteger a la persona denunciante.

### 3. Resolución.

- En un plazo razonable (máx. 15 días hábiles), se emitirá un informe con propuesta de medidas: o Archivo del expediente (si no hay indicios). o Medidas disciplinarias si se acredita la conducta (conforme al convenio). o Medidas de mediación, reorganización o sensibilización.

### 4. Seguimiento.



- Se hará seguimiento de la situación para asegurar que no se producen represalias.
- La empresa ofrecerá, si es necesario, apoyo psicológico o asesoramiento externo.

#### 6. COMPROMISO EMPRESARIAL.

La empresa manifiesta su compromiso firme con la protección efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral y la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o discriminación.





**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.**

**A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

Persona que ha sufrido el acoso  Otras (Especificar)

**1. Datos de la persona que ha sufrido acoso**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**2. Datos de la persona denunciada**

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)**

**4. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:



## **ANEXO V.- TABLA SALARIAL 2024-2025.**

---





**CONVENIO COLECTIVO  
PROVINCIAL DE  
INDUSTRIAS DEL  
ACEITE Y SUS  
DERIVADOS EN  
GRANADA 2024/2028**

	2023-2024	2024-2025
<b>Incremento Salarial Pactado:</b>		<b>4,50%</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN.</b>		
Gerente o Director General	1.736,42	1.814,55
<b>GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS.</b>		
Director Técnico	1.736,42	1.814,55
Subdirector Técnico	1.541,01	1.610,36
Técnico Jefe de Laboratorio	1.541,01	1.610,36
Técnico	1.541,01	1.610,36
Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	1.410,51	1.473,99
Ayudante Técnico Sanitario	1.318,95	1.378,31
Maestro Primera Enseñanza	1.318,95	1.378,31
Graduado Socia	1.318,95	1.378,31
Asistente Social	1.318,95	1.378,31
Analista (Oficial Laboratorio)	1.122,59	1.173,11
Auxiliar	1.027,81	1.074,06
<b>GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL.</b>		
Jefe de Primera	1.290,02	1.348,07
Jefe de Segunda	1.253,23	1.309,62
Oficial de Primera	1.126,05	1.176,72
Oficial de Segunda	1.114,55	1.164,70
Auxiliar	1.027,81	1.074,06
Delineante Proyectista	1.138,18	1.189,39
Delineante	1.091,39	1.140,50
Calcador	1.082,11	1.130,81
Telefonista	998,09	1.043,01
Viajante	1.126,05	1.176,72
Corredor de Plaza	1.114,55	1.164,70
Dependiente	1.027,81	1.074,06
Auxiliar comercial	1.027,81	1.074,06
Cobrador	998,09	1.043,01
<b>GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO.</b>		
Encargado General	1.238,57	1.294,31
Encargado de Sección	1.032,72	1.079,19
Capataz de Peones	998,09	1.043,01
Contraamaestre o Jefe de Taller	1.139,53	1.190,81
Baculero, Pescador	998,09	1.043,01
Oficial Primera	1.050,15	1.097,40
Oficial Segunda	1.039,31	1.086,08
Oficial Tercera	1.013,62	1.059,24
Maestro	1.100,69	1.150,23
Ayudante Especialista	1.004,59	1.049,79



Peón Ayudante de Fabricación	998,09	1.043,01
Peón	989,78	1.034,32
Aprendices de 16 y 17 años	587,96	614,42
Oficial/a	999,50	1.044,48
Operario/a	988,39	1.032,87
Listero	998,09	1.043,01
Conserje	998,09	1.043,01
Ordenanza	998,09	1.043,01
Portero	998,09	1.043,01
Guarda Jurado	998,09	1.043,01
Guarda o Sereno	998,09	1.043,01
Personal de limpieza	998,09	1.043,01

Todos los salarios, entendiendo el contenido de los mismos a lo que está establecido por la jurisprudencia, revisados e incrementados para el período de 2025/2026, cuya cuantía sea inferior al SMI, se procederá a complementar dichos salarios, hasta llegar a la cuantía mínima establecida.

## **ANEXO VI.- CALENDARIO LABORAL DE GRANADA Y PROVINCIA 2025.**

---



ENERO							FEBRERO					
Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		1	2	3	4	5						1
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	
MARZO							ABRIL					
Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
					1	2		1	2	3	4	5
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30			
31												
MAYO							JUNIO					
Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1	2	3	4						
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28
							30					
JULIO							AGOSTO					
Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	1	2	3	4	5	6					1	2
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30
SEPTIEMBRE							OCTUBRE					
Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lun es	Marte s	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25
29	30						27	28	29	30	31	



NOVIEMBRE							DICIEMBRE					
Lun es	Marte s	Miércoles	Juev es	Viern es	Sába do	Doming o	Lun es	Marte s	Miércoles	Juev es	Viern es	Sábad o
					1	2	1	2	3	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31			




**FESTIVOS NACIONALES**

Miércoles, 1 de enero Año Nuevo	Lunes 13 de octubre Fiesta Nacional de España, sustituye al día 12
Lunes, 6 de enero Epifanía del Señor	Sábado, 1 de noviembre Día de todos Los Santos
Viernes, 18 de abril Viernes Santo	Sábado, 6 de diciembre Día de la Constitución Española
Jueves, 1 de mayo Fiesta del Trabajo	Lunes, 8 de diciembre La Inmaculada Concepción
Viernes, 15 de agosto Asunción de la Virgen	Jueves, 25 de diciembre Natividad del Señor

**FESTIVOS AUTÓNOMOS**

Viernes, 28 de febrero Día de Andalucía	Jueves, 17 de abril Jueves Santo
---	----------------------------------

**FESTIVOS LOCALES**

Agron	31 de enero	25 de abril	Huéscar	9 de junio
Albolote	19 de junio	1 de agosto	Huétor Tájar	25 de abril
Albondón	25 de agosto	26 de agosto	Huétor Santillán	20 de enero
Albuñán	3 de febrero	4 de octubre	Huétor Vega	19 de junio
Albuñol	17 de marzo	8 de septiembre	Illora	16 de septiembre
Albuñuelas	20 de enero	14 de agosto	Iznalloz	15 de mayo
Aldeire	25 de abril	2 de junio	Jayena	16 de junio
Alfacar	20 de enero	19 de junio	Jerez del Marquesado	25 de abril
Algarinejo	25 de abril	15 de mayo	Jun	19 de junio
Alhama de granada	10 de marzo	11 de abril	Juviles	20 de enero
Alhendín	19 de junio	25 de agosto	Lanjarón	23 de junio
Almegíjar	18 de agosto	15 de septiembre	Lanteira	15 de septiembre
Almuñécar	19 de marzo	24 de junio	Lecrín	2 de mayo
Alpujarra de la Sierra	2 de enero	29 de septiembre	Lentegí	7 de octubre
Alquife	2 de mayo	5 de diciembre	Lobras	30 de mayo
Arenas del Rey	20 de enero	16 de mayo	Loja	25 de abril
Armillá	15 de mayo	29 de septiembre	Lugros	24 de abril
Atarfe	24 de julio	25 de julio	Lújar	13 de mayo
Baza	8 de septiembre	4 de diciembre	La Malahá	15 de mayo
Beas de Granada	2 de mayo	19 de junio	Maracena	11 de abril
Beas de Guadix	24 de enero	8 de agosto	Marchal	3 de febrero
Benalúa	19 de marzo	16 de julio	Molvizar	25 de julio
Benalúa de las Villas	20 de enero	2 de mayo	Monachil	20 de enero
Benamaurel	28 de abril	29 de abril	Montefrío	25 de abril
Bérchules	2 de mayo	28 de julio	Montejícar	25 de abril
Bubión	20 de enero	25 de agosto	Montillana	5 de agosto
Busquísar	5 de mayo	6 de mayo	Moraleda de Zafayona	25 de abril
Cacín	20 de enero	6 de octubre	Morelábor	17 de marzo
Cádiar	3 de octubre	6 de octubre	Motril	3 de mayo
Cájar	19 de junio	2 de octubre	Murtas	5 de mayo
La Calahorra	12 de mayo	14 de agosto	Nevada	20 de enero
Calicasas	2 de mayo	7 de octubre	Nigüelas	25 de abril
Campotéjar	28 de abril	1 de septiembre	Nívar	2 de mayo
Caniles	20 de enero	13 de junio	Ogíjares	19 de junio
Cáñar	25 de julio	26 de julio	Orce	17 de enero
Capileira	28 de abril	11 de agosto	Órgiva	4 de abril





Carataunas	25 de abril	10 de octubre	Otívar	24 de junio
Cástaras	25 de agosto	29 de septiembre	Otura	19 de junio
Castilléjar	3 de febrero	12 de agosto	Padul	20 de enero
Castril	6 de octubre	13 de octubre	Pampaneira	5 de mayo
Cenes de la Vega	19 de junio	25 de agosto	Pedro Martínez	15 de mayo
Chauchina	9 de abril	25 de abril	Peligros	23 de enero
Chimeneas	24 de enero	7 de octubre	La Peza	25 de abril
Churriana de la Vega	27 de febrero	8 de septiembre	El Pinar	2 de mayo
Cijuela	12 de septiembre	7 de octubre	Pinos Genil	2 de mayo
Cogollos de la Vega	2 de mayo	13 de junio	Pinos Puente	17 de mayo
Colomera	12 de septiembre	15 de septiembre	Piñar	5 de mayo
Cortes de Baza	2 de mayo	26 de septiembre	Polícar	16 de junio
Cortes y Graena	15 de mayo	11 de agosto	Polopos – La Mamola	3 de febrero
Cuevas del Campo	15 de mayo	2 de octubre	pórtugos	20 de enero
Cúllar	28 de abril	28 de agosto	Puebla de Don Fadrique	9 de junio
Cúllar Vega	27 de febrero	29 de septiembre	Pulianas	27 de febrero
Darro	2 de octubre	3 de octubre	Purullena	22 de agosto
Dehesas de Guadix	20 de mayo	11 de agosto	Quéntar	20 de enero
Dehesas Viejas	2 de mayo	7 de octubre	Rubite	25 de agosto
Deifontes	15 de mayo	14 de agosto	Salar	26 de julio
Diezma	3 de febrero	18 de agosto	Salobreña	24 de junio
Dílar	20 de enero	14 de agosto	Santa Cruz del Comercio	2 de mayo
Dólar	16 de julio	1 de diciembre	Santa Fe	25 de abril
Domingo Pérez	17 de marzo	7 de octubre	Soportújar	20 de enero
Dúdar	3 de febrero	19 de junio	Sorvilán	25 de abril
Dúrcal	3 de febrero	29 de agosto	La Tahá	28 de marzo
Escúzar	25 de abril	22 de agosto	Torre-Cardela	15 de mayo
Ferreira	2 de mayo	6 de octubre	Torrenueva Costa	16 de julio
Fonelas	11 de abril	7 de octubre	Torvizcón	20 de enero
Fornes	19 de marzo	2 de octubre	Trevélez	16 de junio
Freila	25 de abril	15 de septiembre	Turón	24 de abril
Fuente Vaqueros	25 de abril	5 de junio	Ugijar	14 de octubre
Las Gabias	3 de mayo	5 de agosto	Valle del Zalabí	28 de abril
Galera	27 de febrero	4 de agosto	El Valle	25 de julio
Gobernador	14 de agosto	7 de octubre	Valderrubio	8 de septiembre
Gójar	19 de junio	1 de septiembre	Válor	15 de septiembre
Gor	3 de febrero	7 de agosto	Vegas del Genil	11 de abril
Gorafe	3 de febrero	26 de abril	Vélez de Benaudalla	13 de junio
Granada	2 de enero	19 de junio	Villa de oOtura	19 de junio
Guadahortuna	14 de agosto	12 de septiembre	Villamena	15 de mayo
Guadix	15 de mayo	9 de septiembre	Villanueva de las Torres	3 de febrero
Los Guájares	2 de mayo	11 de agosto	Villanueva Mesía	25 de abril
Gualchos	16 de julio	29 de septiembre	Víznar	3 de febrero
Güéjar Sierra	2 de mayo	20 de junio	Zafarraya	25 de abril
Güevéjar	19 de junio	24 de junio	Zagra	21 de abril
Huélago	25 de abril	24 de junio	La Zubia	16 de mayo
Huéneja	27 de mayo	21 de noviembre	Zújar	28 de abril



## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP número 185 - martes, 27 de septiembre de 2016)</b>				
TABLAS SALARIALES				
	SALARIO BASE 2016-2017 1,1	SALARIO BASE 2017-2018 1,15	SALARIO BASE 2018-2019 1,25	SALARIO BASE 2019-2020 1,5
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN				
Gerente o Director General	1.550,89	1.568,73	1.588,34	1.612,16
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS				
Director Técnico	1.550,89	1.568,73	1.588,34	1.612,16
Subdirector Técnico	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Técnico Jefe de Laboratorio	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Técnico	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	1.259,81	1.274,29	1.290,22	1.309,58



Ayudante Técnico Sanitario	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Maestro Primera Enseñanza	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Graduado Social	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Asistente Social	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Analista (Oficial Laboratorio)	1.002,65	1.014,18	1.026,86	1.042,26
Auxiliar	918,00	928,56	940,16	954,26
<b>GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL</b>				
Jefe de Primera	1.152,20	1.165,45	1.180,01	1.197,71
Jefe de Segunda	1.119,33	1.132,20	1.146,35	1.163,55
Oficial de Primera	1.005,73	1.017,30	1.030,01	1.045,47
Oficial de Segunda	995,46	1.006,91	1.019,50	1.034,79
Auxiliar	918,00	928,56	940,16	954,26
Delineante Proyectista	1.016,57	1.028,26	1.041,11	1.056,73
Delineante	974,78	985,99	998,31	1.013,29
Calcador	966,50	977,61	989,83	1.004,68
Telefonista	891,45	901,70	912,97	926,67
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP número 131 - martes, 12 de julio de 2022)</b>				
código de convenio n.º	18000125011982			
Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL	Del 1 de mayo de 2020 al 30 de abril de 2024			



Artículo 5.- JORNADA LABORAL	1776	horas		
Artículo 7.- BOLSA DE VACACIONES				
en las cuantías de	257,55	euros para el periodo 2020/2021		
	262,70	euros para el período 2021/2022		
	269,27	euros para el período 2022/2023		
y	274,66	euros para el período 2023/2024		
Artículo 15.- QUEBRANTO DE MONEDA				
en cuantía de	42,42	euros/mes para el año 2020/21		
	43,27	euros para el año 2021/22		
	44,35	euros para el año 2022/23		
y	45,24	para el año 2023/24		
Artículo 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS				
	10,60	euros Para el año 2020		
	10,82	euros para el año 2021		



	11,09	euros para el año 2022		
y	11,31	euros para el año 2023 son los valores de la hora extraordinaria para la categoría de peón		
	11,62	euros para el año 2020		
	11,85	euros para el año 2021		
	12,14	euros para el año 2022		
y	12,39	euros para el año 2023; son los valores de la hora extraordinaria para la categoría de Oficial		
Artículo 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	4			
En concepto de participación en beneficios	1	Cuantía:	9%	del salario base establecido en cada categoría laboral fijada en la tabla salarial adjunta, más antigüedad consolidada



Julio ... .. Navidad, ...Corpus Christi	3	en cuantía de salario base que a cada categoría le corresponda, incrementando con la antigüedad consolidada y el porcentaje de participación en beneficios		
Artículo 25.- ASISTENCIA				
de	7,07	euros/2020- 2021		
	7,21	euros/2021-2022		
	7,39	euros/2022-2023		
	7,54	euros/2023-2024 por día efectivamente trabajado, cotizable para todas las categorías		
Artículo 26.- PLUS DE DISTANCIA	0,26	euros por kilómetro, para toda la vigencia del convenio		
Artículo 27.- OTROS PLUSES				
complemento equivalente al	10%	de su salario base, los trabajadores/as 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	61	euros mensuales, que se percibirán en doce mensualidades		
Artículo 28.- DIETAS Y GASTOS				
2020/2024 Dieta completa:	64,50	euros		
Cada una de las comidas Principales:	16,00	euros		
Desayuno:	6,50	euros		
TABLAS				
	2022-2023	2023-2024		
Incremento Salarial Pactado	2,50%	2,00%		
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN				
Gerente o Director General	1.702,37	1.736,42		
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS				
Director Técnico	1.702,37	1.736,42		
Subdirector Técnico	1.510,80	1.541,01		
Técnico Jefe de Laboratorio	1.510,80	1.541,01		
Técnico	1.510,80	1.541,01		
Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	1.382,86	1.410,51		
Ayudante Técnico Sanitario	1.293,09	1.318,95		
Maestro Primera Enseñanza	1.293,09	1.318,95		
Graduado Social	1.293,09	1.318,95		



Asistente Social	1.293,09	1.318,95		
Analista (Oficial Laboratorio)	1.100,58	1.122,59		
Auxiliar	1.007,66	1.027,81		
GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL				
Jefe de Primera	1.264,73	1.290,02		
Jefe de Segunda	1.228,66	1.253,23		
Oficial de Primera	1.103,97	1.126,05		
Oficial de Segunda	1.092,69	1.114,55		
Auxiliar	1.007,66	1.027,81		
Delineante Proyectista	1.115,86	1.138,18		
Delineante	1.069,99	1.091,39		
Calcador	1.060,90	1.082,11		
Telefonista	978,52	998,09		
Viajante	1.103,97	1.126,05		
Corredor de Plaza	1.092,69	1.114,55		
Dependiente	1.007,66	1.027,81		
Auxiliar comercial	1.007,66	1.027,81		
Cobrador	978,52	998,09		
GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO				
Encargado General	1.214,28	1.238,57		
Encargado de Sección	1.012,47	1.032,72		
Capataz de Peones	978,52	998,09		
Contramaestre o Jefe de Taller	1.117,19	1.139,53		
Basculero, Pesador	978,52	998,09		
Oficial Primera	1.029,56	1.050,15		



Oficial Segunda	1.018,93	1.039,31		
Oficial Tercera	993,75	1.013,62		
Maestro	1.079,11	1.100,69		
Ayudante Especialista	984,89	1.004,59		
Peón Ayudante de Fabricación	978,52	998,09		
Peón	970,37	989,78		
Aprendices de 16 y 17 años	576,44	587,96		
Oficial/a	979,91	999,50		
Operario/a	969,01	988,39		
Listero	978,52	998,09		
Conserje	978,52	998,09		
Ordenanza	978,52	998,09		
Portero	978,52	998,09		
Guarda Jurado	978,52	998,09		
Guarda o Sereno	978,52	998,09		
Personal de limpieza	978,52	998,09		
GRATIFICACIÓN	TOTAL Gratificación			
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN				
Gerente o Director General	922,47			
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS				
Director Técnico	922,47			
Subdirector Técnico	838,31			
Técnico Jefe de Laboratorio	838,31			
Técnico	838,31			



Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	782,11			
Ayudante Técnico Sanitario	742,68			
Maestro Primera Enseñanza	742,68			
Graduado Social	742,68			
Asistente Social	742,68			
Analista (Oficial Laboratorio)	658,11			
Auxiliar	617,29			
<b>GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL</b>				
Jefe de Primera	730,22			
Jefe de Segunda	714,37			
Oficial de Primera	659,60			
Oficial de Segunda	654,64			
Auxiliar	617,29			
Delineante Proyectista	664,82			
Delineante	644,67			
Calcador	640,67			
Telefonista	604,49			
Viajante	659,60			
Corredor de Plaza	654,64			
Dependiente	617,29			
Auxiliar comercial	617,29			
Cobrador	604,49			
<b>GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO</b>				
Encargado General	708,06			
Encargado de Sección	619,40			



Capataz de Peones	604,49			
Contramaestre o Jefe de Taller	665,40			
Basculero, Pesador	604,49			
Oficial Primera	626,91			
Oficial Segunda	622,24			
Oficial Tercera	611,18			
Maestro	648,68			
Ayudante Especialista	607,29			
Peón Ayudante de Fabricación	604,49			
Peón	600,91			
Aprendices de 16 y 17 años	427,85			
Oficial/a	605,10			
Operario/a	600,31			
Listero	604,49			
Conserje	604,49			
Ordenanza	604,49			
Portero	604,49			
Guarda Jurado	604,49			
Guarda o Sereno	604,49			
Personal de limpieza	604,49			
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N° 113 - martes 17 de junio de 2025)</b>				
Código	18000125011982			



Artículo 5 JORNADA LABORAL				
será	1776	horas		
Artículo 7 BOLSA DE VACACIONES				
bolsa de vacaciones	300	euros durante toda la vigencia del Convenio		
Artículo 15 QUEBRANTO DE MONEDA				
plus de quebranto de moneda	48	euros por los años de vigencia de este convenio		
Artículo 22 HORAS EXTRAORDINARIAS				
Valor Hora Extraordinaria Primer año de Vigencia Convenio: 2024-2025				
Categoría Profesional	Valor hora Extra 2023/2024	Período 2024/2025		
		Incremento		
PEÓN	11,31	4,50 %		
OFICIAL 1ª	12,39	4,50 %		



Artículo 24 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS				
se abonará	4			
complemento salarial	pago ... con los salarios ordinarios	9% del salario base + antigüedad consolidada		
y en los períodos habituales de éstos, ya sea diaria, semanal o mensualmente.				
julio	15 de julio	salario base + antigüedad consolidada + porcentaje de beneficios		
Navidad	23 de diciembre	salario base + antigüedad consolidada + porcentaje de beneficios		
Corpus Christi	en Corpus Christi	salario base + antigüedad consolidada + porcentaje de beneficios		
Artículo 25 ASISTENCIA				
plus de asistencia para los cuatro años de vigencia	8	euros por día efectivamente trabajado		
Artículo 26 PLUS DE DISTANCIA				
a razón de	0,26	euros por kilómetro, para toda la vigencia del convenio		



Artículo 27 OTROS PLUSES				
complemento	10,00 %	de su salario base, los trabajadores/as dedicados a la carga, con transporte de sacos en camiones de forma natural		
Plus Nocturnidad	64	euros mensuales		
que se percibirán en	11	mensualidades ... para los cuatro años de vigencia del convenio		
a partir de la novena jornadas al mes	75	euros mensuales		
Artículo 28 DIETAS Y GASTOS.				
para los cuatro años de vigencia de este convenio 2024/2028				
Dieta completa:	70	euros		
Cada una de las comidas Principales:	18	euros		
Desayuno:	6,5	euros.		
ANEXO V.- TABLA SALARIAL 2024-2025.				
	2023-2024	2024-2025		
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN.				
Gerente o Director General	1.736,42	1.814,55		
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS.				



Director Técnico	1.736,42	1.814,55		
Subdirector Técnico	1.541,01	1.610,36		
Técnico Jefe de Laboratorio	1.541,01	1.610,36		
Técnico	1.541,01	1.610,36		
Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	1.410,51	1.473,99		
Ayudante Técnico Sanitario	1.318,95	1.378,31		
Maestro Primera Enseñanza	1.318,95	1.378,31		
Graduado Socia	1.318,95	1.378,31		
Asistente Social	1.318,95	1.378,31		
Analista (Oficial Laboratorio)	1.122,59	1.173,11		
Auxiliar	1.027,81	1.074,06		
GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL.				
Jefe de Primera	1.290,02	1.348,07		
Jefe de Segunda	1.253,23	1.309,62		
Oficial de Primera	1.126,05	1.176,72		
Oficial de Segunda	1.114,55	1.164,70		
Auxiliar	1.027,81	1.074,06		
Delineante Proyectista	1.138,18	1.189,39		
Delineante	1.091,39	1.140,50		
Calcador	1.082,11	1.130,81		
Telefonista	998,09	1.043,01		
Viajante	1.126,05	1.176,72		
Corredor de Plaza	1.114,55	1.164,70		
Dependiente	1.027,81	1.074,06		
Auxiliar comercial	1.027,81	1.074,06		
Cobrador	998,09	1.043,01		
GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO.				



Encargado General	1.238,57	1.294,31		
Encargado de Sección	1.032,72	1.079,19		
Capataz de Peones	998,09	1.043,01		
Contramaestre o Jefe de Taller	1.139,53	1.190,81		
Baculero, Pescador	998,09	1.043,01		
Oficial Primera	1.050,15	1.097,40		
Oficial Segunda	1.039,31	1.086,08		
Oficial Tercera	1.013,62	1.059,24		
Maestro	1.100,69	1.150,23		
Ayudante Especialista	1.004,59	1.049,79		
Peón Ayudante de Fabricación	998,09	1.043,01		
Peón	989,78	1.034,32		
Aprendices de 16 y 17 años	587,96	614,42		
Oficial/a	999,50	1.044,48		
Operario/a	988,39	1.032,87		
Listero	998,09	1.043,01		
Conserje	998,09	1.043,01		
Ordenanza	998,09	1.043,01		
Portero	998,09	1.043,01		
Guarda Jurado	998,09	1.043,01		
Guarda o Sereno	998,09	1.043,01		
Personal de limpieza	998,09	1.043,01		