

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA,**

### **PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA 2005 - 2006.**

Visto el Texto del Convenio suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Fabricación y Venta de Productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería de Córdoba, con vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **Acuerda.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 4 de noviembre de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

#### **Acta de constitución.**

En Córdoba, siendo las 18 horas del día 26 de abril de 2005, reunidos los señores que se relacionan a continuación, todos ellos trabajadores y Empresarios del Sector Industrial de Fabricación y Venta de Productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería.

Asistentes:

#### **Parte Empresarial:**

Don Rafael Reyes Sánchez.

Don Rafael Salazar Ríos.

Don Javier Soler Collado.



Don Jorge Hidalgo Cambas.

**Asesor:**

Don Francisco Requena García.

**Parte Social:**

**U.G.T.**

Don Rafael Carrasco Salazar.

Don José Alfonso Rojas Vivas.

**Asesor:**

Don Juan Francisco Mohedano Serrano.

**CC.OO.**

Don Juan Antonio López González.

Don Mariano Piqueras Gómez.

**Asesores:**

Doña María Ortega Cala.

Don Rafael Medina Pimentel.

**ACUERDAN.**

1º).- Constituirse al amparo de lo contemplado en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores como Comisión Negociadora, reconociéndose mutuamente capacidad legal para negociar las condiciones laborales, económicas y sociales del sector antedicho.

2º).- Dar por iniciados con esta fecha el período de negociación, entregándose por la parte social la plataforma o propuesta de Convenio que deberá ser objeto de negociación, quedando emplazados para una ulterior reunión.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 19 horas del día "ut supra", extendiéndose la presente Acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.

Hay varias firmas.

ACTA FINAL.





En Córdoba, siendo las 19 horas del día 21 de junio de 2005, reunidos los señores que se relacionan a continuación, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Fabricación y Venta de Productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería.

ASISTENTES:

**Parte Empresarial:**

Don Rafael Reyes Sánchez

Don Rafael Salazar Ríos

Don Javier Soler Collado

**Asesor:**

Don Francisco Requena García

**Parte Social:**

**U.G.T.**

Don Rafael Carrasco Salazar

Don José Alfonso Rojas Vivas

**Asesor:**

Don Juan Francisco Mohedano Serrano

**CC.OO.**

Don Juan Antonio López González

Don Mariano Piqueras Gómez

**Asesores:**

Doña María Ortega Cala

Don Rafael Merina Ruiz.

ACUERDAN

1).- Aprobar el texto y tabla salarial del citado Convenio.

2).- Enviar a la Consejería de Empleo un ejemplar con los artículos y Tabla Salarial,

para su archivo y homologación.

3).- Asimismo se acuerda solicitar de la Consejería de Empleo, la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 20 horas del día antes indicado, extendiéndose la presente Acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.

Hay varias firmas.

ACTA ÚNICA.

En Córdoba, siendo las 19 horas del día 15 de septiembre de 2005, reunidos los señores que se relacionan a continuación, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Fabricación y Venta de Productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería, al objeto de dar cumplimiento al requerimiento de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para adaptar el artículo 30.- Contrato de Relevos, a la Legislación vigente.

ASISTENTES:

**Parte Empresarial:**

Don Rafael Salazar Ríos.

Don Manuel Soler Collado.

**Asesor:**

Don Francisco Requena García.

**Parte Social:**

**U.G.T.**

Don Rafael Carrasco Salazar.

Don José Alfonso Rojas Vivas.

**Asesor:**

Don Juan Francisco Mohedano Serrano.

**CC.OO.**



Don Juan Antonio López González.

Don Mariano Piqueras Gómez.

**Asesor:**

Don Rafael Merina Ruiz.

Una vez debatido el referido artículo, la Comisión Negociadora:

ACUERDAN.

- 1).- Dar nueva redacción al referido artículo.
- 2).- Enviar a la Consejería de Empleo un ejemplar para su archivo y homologación.
- 3).- Asimismo se acuerda solicitar de la Consejería de Empleo, la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 20 horas del día antes indicado, extendiéndose la presente Acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.

Hay varias firmas.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE  
FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA,  
REPOSTERÍA Y BOLLERÍA 2005 -**

**2006.**

**Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo, es de aplicación obligada en Córdoba y su provincia y afectará a los Centros de Trabajo radicados en ella. Asimismo quedan obligados a su aplicación todas aquellas empresas de nueva creación.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio, regulará las relaciones de las actividades encuadradas dentro del Acuerdo Marco suscrito a nivel nacional entre las Asociaciones Sindicales y Patronal del Sector, referente a la fabricación y venta de productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería, publicado en el B.O.E. de 11 de marzo de 1996.

**Artículo 3. Ámbito personal.**





Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio todos aquellos trabajadores y empresas a que se refiere los artículos precedentes.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 2005 y finalizado la misma el 31 de diciembre de 2006. Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar su denuncia dentro del último mes de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras si ello no se produjera. Una vez denunciado en tiempo y forma y hasta que no se hubiese pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector, las partes convenientes acuerda expresamente quedar vinculados al conjunto del presente Convenio.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio, serán absorbibles y compensables homogéneamente, con las que de igual naturaleza se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

#### **Artículo 6. Trabajo de superior e inferior categoría.**

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del mismo grupo profesional correspondiente, contemplado en el presente Convenio.

Cuando se desempeñen funciones de superior categoría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice en todo caso, si dicha actividad se desarrollara por un tiempo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de dicha categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisare destinar a un trabajador a tareas inferiores correspondientes a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 7. Jornada de trabajo.**

La jornada será de cuarenta horas semanales, con un máximo anual de 1.768 horas. Por las especiales peculiaridades que por razones de temporada, acumulación de tareas o exceso de pedidos concurren en estas actividades en determinadas épocas del año, la empresa, si las circunstancias así lo exigieran y de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores o en su defecto con estos mismos, podrá establecer jornadas de trabajo flexible, siempre que el horario no rebase el cómputo anual.





La jornada máxima no excederá de nueve horas.

Dentro de la jornada semanal, la del domingo será de seis horas, excepto para el personal mercantil, que seguirá manteniendo la misma jornada que en la actualidad viniera realizando ese día.

### **Artículo 8. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutarán de 32 días de vacaciones retribuidas, de los cuales 16 serán disfrutados preferentemente entre los meses de julio y agosto, el resto será disfrutado a lo largo del año de mutuo acuerdo Empresa y Representante de los Trabajadores o en defecto de estos por los propios interesados.

Los trabajadores percibirán durante el período de vacaciones los siguientes conceptos económicos, en calidad de salario; Salario Base, Antigüedad, Plus de Asistencia, Plus de Actividad si procede, así como cualquier otro incentivo que las Empresas pudieran tener establecido.

En caso de no ostentar por el trabajador una antigüedad en la Empresa superior al año, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo transcurrido.

### **Artículo 9. Salarios.**

Los salarios y complementos que regirán en el año 2005 son los que figuran en la Tabla Salarial anexa.

### **Artículo 10. Complemento de vinculación.**

Se elimina el complemento personal de antigüedad y en su lugar se establece el regulado por el presente artículo y por el que, respetando las cantidades ya devengadas y en trance de devengo, por el concepto que se elimina se trata de compensar la vinculación a la empresa.

Los trabajadores que a fecha 1 de julio de 2005, tuviesen reconocida la condición de fijos anterior al 30 de junio de 1995, podrán alcanzar hasta un máximo del 60% de su salario base correspondiente (es decir, 10 trienios al 6% del Salario Base).

Los trabajadores que a fecha 1 de julio de 2005, tuviesen reconocida la condición de fijos posterior al 30 de junio de 1995, podrán alcanzar hasta un máximo del 42% de su salario base correspondiente (es decir, 7 trienios al 6% del Salario Base).

Para los trabajadores que adquieran la condición de fijos a partir del 1 de julio de 2005, el importe del referido complemento, y sin distinción por categorías





profesionales, será de 10,00 euros/mes por año de servicio, con un máximo de 20 años.

El importe fijado para el complemento de vinculación del párrafo anterior, será objeto del incremento que, para 2006, se contempla en el artículo 46, del Convenio. Tendrá las revisiones contempladas en los artículos 47 y 48 del Convenio y se revisarán conforme a lo que se pacte en Convenios sucesivos.

El mencionado complemento de vinculación no será ni absorbible ni compensable por ningún otro.

### **Artículo 11. Participación en beneficios.**

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente en concepto de beneficios, una mensualidad consistente en el Salario Base fijado para su categoría profesional. Dicha mensualidad se abonará en dos pagas una en el primer trimestre del año y la otra en el tercer trimestre del año.

No obstante el personal eventual y de campaña percibirá la participación en Beneficios en la parte proporcional que le corresponda, de forma prorrateada mensualmente.

### **Artículo 12. Gratificación extraordinaria.**

En los meses de julio y diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación de 30 días de Salario Base, más la antigüedad que en cada caso corresponda.

### **Artículo 13. Plus de asistencia.**

Se abonará por este concepto la cantidad establecida en la Tabla Salarial anexa. Dicha cantidad se abonará mensualmente a aquellos trabajadores que bajo ningún concepto dejen de asistir durante los días laborales de cada mes a su jornada de trabajo, con las excepciones siguientes:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y alumbramiento de esposa.
- b) Las ausencias motivadas por el cumplimiento de un deber de carácter público, judicial o sindical.

Dicho plus no será absorbido ni compensado por cualquier otra mejora que pudiera producirse durante la vigencia del presente Convenio.

### **Artículo 14. Plus de transporte.**

Este Plus consistirá en el abono mensual a cada trabajador, de la cantidad que





bajo dicho título figura en la tabla anexa.

### **Artículo 15. Bodas de plata.**

Aquellos trabajadores que acrediten servicios continuados en la empresa sin interrupción alguna y sin que haya sido sancionado por faltas muy graves, serán premiados en dos ocasiones; una al cumplir los 22 años de plantilla en la empresa, con siete días de vacaciones y 350,00 euros, y otra a los 35 años, con diez días de vacaciones y 600,00 euros.

Como medida transitoria, a consecuencia de la modificación introducida en el presente artículo con motivo de la negociación del año 2005, se establece lo siguiente:

1. Todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio que, a la publicación del mismo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, tengan cumplidos 22, 23 ó 24 años de antigüedad en la empresa, percibirán dentro de la vigencia del presente Convenio, el importe del Premio de Bodas de Plata correspondiente a los 22 años.

2. Todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio que, a la publicación del mismo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, tengan cumplidos 35, 36, 37, 38 ó 39 años de antigüedad en la empresa, percibirán dentro de la vigencia del presente Convenio, el importe del Premio de Bodas de Plata correspondiente a los 35 años.

A partir del año 2006, quedará plenamente vigentes y sin excepciones, el nuevo diseño del premio de Bodas de Plata descrito en el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 16. Baja por incapacidad temporal.**

Las empresas garantizarán a los trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad igual o superior a 180 días y causará baja médica por enfermedad común o accidente de trabajo un complemento de percepción salarial hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del primer día de la baja médica.

### **Artículo 17. Prendas de trabajo.**

Con carácter general todas las empresas sujetas al presente Convenio, deberán proveer a su personal de forma gratuita de las siguientes prendas de trabajo:

\* Al personal Femenino: 2 batas y calzado adecuado.

\* Al personal Masculino: 2 buzos o dos pantalones, dos camisas y calzado

adecuado.

Aunque las antedichas prendas se deberán entregar como mínimo cada seis meses, las empresas podrán hacerlo en una sola vez, eso sí, dentro del año en curso.

En lo relativo a las cofias y gorros, las empresas entregarán las necesarias.

En lo supuesto que las empresas no entreguen anualmente las prendas anteriormente señaladas deberán abonar en metálico la cantidad de 150,00 euros. En todo caso la empresa que opte por abonar dicha cantidad o bien haga entrega de las referidas prendas de trabajo podrá exigir al trabajador el cumplimiento de la uniformidad adecuada para el desempeño de sus funciones, el incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador podrá ser objeto de sanción.

#### **Artículo 18. Servicio militar.**

Este artículo queda derogado.

#### **Artículo 19. Jubilaciones.**

El trabajador que con 25 años de servicio ininterrumpido en la empresa, se jubilese voluntariamente entre los 60 y 64 años de edad previo acuerdo Empresa Trabajador, tendrá derecho a percibir, junto con la liquidación reglamentaria las cantidades que resulten de las siguientes escalas:

Con 60 años	8.276,71 euros
Con 61 años	6.621,38 euros
Con 61 años	4.966,03 euros
Con 63 años	4.138,34 euros
Con 64 años	3.310,68 euros

Las cantidades que figuran en el párrafo anterior, podrán ser fraccionadas por la Empresa para su abono, hasta en un plazo máximo de 10 y 8 meses desde que se produzca la baja laboral del trabajador. El fraccionamiento del pago, será exclusivamente para las dos primeras cantidades por su orden. Las tres restantes serán abonadas en el momento que el trabajador cause baja en la Empresa.

#### **Artículo 20. Período de prueba.**

Todo ingreso en las empresas, se hará a título de prueba.

Dicho período se delimitará de la siguiente manera:

a) Personal Técnico, dos meses.



- b) Personal Administrativo, un mes.
- c) Personal Subalterno, quince días.
- d) Profesional y aprendices, un mes.
- e) No cualificados, quince días.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el presente Convenio, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

### **Artículo 21. Seguro de muerte o accidente laboral.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las Empresas vinculadas al mismo concertarán una Póliza de Seguro que cubrirán los siguientes riesgos y cantidad:

Por muerte en Accidente Laboral	8.276,71 euros
Por Invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de Accidente Laboral	16.553,44 euros

En caso del primer evento la cantidad será percibida por los derecho-habientes del titular.

Con objeto de que las Empresa puedan actualizar las nuevas coberturas, las cuantías que se reflejan no entrarán en vigor hasta tanto no hayan transcurrido 45 días de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Artículo 22. Auxiliares administrativos.**

Los Auxiliares Administrativos, caso de no existir vacantes de oficial que les permita acceso a tal categoría, a los cinco años de ingreso en la categoría de Auxiliar, pasarán a percibir sobre la remuneración de tal categoría la cantidad equivalente al 30% de la diferencia existente entre el salario de Oficial Administrativo y el de Auxiliar.

### **Artículo 23. Condiciones mínimas.**

Las condiciones de trabajo y económicas que se figuran en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulas y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que individual o colectivamente impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores. En consecuencia, cualquiera



mejora establecida o que se establezca ya sea por disposición legal o decisión voluntaria, contrato de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito inferior, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

#### **Artículo 24. Trabajadores eventuales e interinos.**

Los trabajadores eventuales cesarán al concluir el término de las circunstancias a las que haga referencia el contrato suscrito.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores que sustituyen.

#### **Artículo 25. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán, teniendo en cuenta lo siguiente:

##### **a) Son faltas leves:**

- 1) Las faltas reiteradas de puntualidad y asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 2) Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones.
- 3) Las faltas de respeto y consideración entre los compañeros.

##### **b) Son faltas graves:**

- 1) Más de 5 días de ausencia al trabajo en el período de un mes sin causa justificada, o en caso de justificación no comunicarlo pudiendo haberlo hecho.
- 2) La simulación de enfermedad o accidente.

##### **c) Son faltas muy graves:**

- 1) La reincidencia de falta graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiera mediado sentencia firme.
- 2) Más de doce faltas de asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
- 3) La falsedad, deslealtad, fraude y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa.
- 4) El hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios y enseres.
- 5) El realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de





incapacidad temporal.

6) La embriaguez habitual, siempre y cuando no revista en carácter de enfermedad.

7) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, siempre que ello sea probado judicialmente.

### **Sanciones:**

a) Por faltas leves: Amonestación escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días o despido.

Para proceder al anterior capítulo de sanciones, será preceptivo comunicarlo por escrito a los Representantes de los Trabajadores.

Las faltas prescribirán a los 20 días, contando dicho plazo desde que el empresario tenga conocimiento del hecho, sin haber iniciado el correspondiente expediente sancionador.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Las partes convenientes acuerdan expresamente la no-realización de horas extras con carácter habitual.

Tendrá dicho carácter de horas extras todas aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo.

En el supuesto de que esporádicamente deban realizarse ciertas horas extraordinarias, que en ningún caso deberán suponer más del 50 al año, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, en todo caso y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá optar entre cobrarlas o disfrutarlas, si decide lo segundo, el descanso será de 1'75 horas por cada una extra realizada.

### **Módulo para hallar el valor económico de la hora extra.**

S. Base + Antigüedad + Plus Asistencia X 75% más

1.768 horas

### **Artículo 27. Prohibición de concurrencia.**



Los trabajadores se obligan a no hacer concurrencia con su empresario ni colaborar con quienes lo hicieran. No podrán realizar salvo consentimiento del empresario, obra o trabajo complementario de los que figuran en su contrato si tales actividades concurrieran con las de la empresa y perjudicaran a ésta.

El incumplimiento de cuanto antecede dará lugar a imponer sanciones establecidas por las leyes.

### **Artículo 28. Licencias retribuidas.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de las licencias retribuidas que a continuación se relacionan:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días hábiles en caso de nacimiento de hijos.
- c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 1 día por matrimonios de padres, hijos o hermanos de alguno de los cónyuges.
- e) 2 días por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) 2 días para asuntos propios.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos en la presente Legislación.
- i) En cuanto a lactancia por hijo menor de 9 meses se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los apartados segundo y tercero, si fuese necesario un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días.

### **Artículo 29. Garantía de puestos de trabajos para trabajadores que padezcan la enfermedad de alcoholismo, drogadicción o toxicomanía.**

Dicha garantía viene sustentada suficientemente en la Legislación Especial Aplicable. No obstante y con objeto de matizar la misma, se establece que ningún trabajador que padezca alguna de las enfermedades anunciadas, pueda ser despedido por esta causa aisladamente. Como respaldo de lo anterior el trabajador deberá de acreditar su proceso o procesos de rehabilitación no obstante dichas circunstancias podrán ser consideradas como causa de despido,





si repercuten en la actividad laboral o en el rendimiento del trabajador de forma negativa.

### **Artículo 30. Contrato de relevo.**

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12, apartado 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos se registrarán por lo dispuesto en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre y Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Todos los trabajadores fijos afectados por este Convenio que tengan edades comprendidas entre los 62 y 64 años, y que pretendan acogerse a la jubilación parcial, lo comunicarán a la empresa, la cual procederá en su caso conforme a lo establecido en el Real Decreto expuesto en el párrafo anterior.

### **Artículo 31. Contratación.**

Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 50% del conjunto de sus trabajadores mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puestos de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los representantes de los trabajadores si los hubiere, considerando para ello especialmente la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. En caso de que no haya acuerdo ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 32. Contrato eventual.**

El Contrato Eventual regulado por el Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre, artículo 3º (Estatutos de los Trabajadores artículo 15.1.B. modificado por la Ley 11/94) tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad de contratación tendrán derecho a percibir, a la finalización de la misma, una indemnización de 1 día de salario por mes de trabajo.

### **Artículo 33. Descanso semanal y fiestas.**





En este aspecto, las partes acuerdan remitirse al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 34. Contrato de formación.**

Estos contratos se formalizarán en todo momento al amparo de lo establecido en las disposiciones legales vigentes, salvo en lo previsto expresamente en el presente artículo:

a) Todo contrato de Formación se realizará por escrito, entregándole una copia al interesado y otra a los Representantes Legales de los Trabajadores.

b) Atendiendo a que el sector tiene una actividad predominantemente artesanal y en consecuencia debe tener un personal altamente especializado, el tiempo del contrato de Formación, será de 24 meses como máximo.

c) La edad máxima para poder formalizar un contrato de este tipo, será de 21 años, y la mínima de 16 años.

d) La formación teórica del aprendiz contará como mínimo de 1/5 de la jornada máxima prevista en el Convenio.

e) El trabajo real que desarrolle el trabajador, deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de Formación.

f) El salario a percibir, será como mínimo el equivalente al 70 y 80% del Salario Mínimo garantizado del Convenio del primer o segundo año respectivamente.

g) Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación como para garantizar la Formación objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de 3 aprendices.

h) El Salario Mínimo Garantizado de Convenio, estará compuesto por; Salario Base del Peón, 3 Pagas Extras como figuran en Convenio, Plus de Transporte, Plus de Asistencia, la cantidad resultante quedará reflejada en la Tabla General de Salarios bajo la denominación de "Salario Mínimo de Convenio".

#### **Artículo 35. Contratos puesta disposición.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que regula dicha materia.

#### **Artículo 36. Movilidad funcional.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



### **Artículo 37. Cláusula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidas para este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente antes la Comisión Paritaria del mismo, situaciones de déficit o pérdidas constantes en los ejercicios contables 2003 y 2004.

En tales casos la Comisión Paritaria, la Empresa y los Representantes Sindicales en esta si los hubiere, fijarán el aumento de salarios y el período de aplicabilidad de dichas medidas.

Las Empresas que hagan valer el derecho que la Ley les otorga para solicitar él descuelgue salarial de este Convenio, deberá someterse a instancias de la Comisión Paritaria, a la presentación de informes auditados por expertos en la materia o realizados por Censores de Cuentas, todo ello atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la Empresa.

La Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores deberán guardar en la mayor reserva la información recibida, observando por consiguiente el máximo sigilo profesional.

En tales supuestos deberá entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afectará a los conceptos económicos, hallándose la Empresa obligada a asumir el resto del contenido del Convenio.

### **Artículo 38. Finiquitos.**

El preaviso de extinción del contrato deberá ir acompañado de la propuesta de liquidación con 15 días de antelación al momento del cese. Dicho finiquito deberá especificar con toda claridad junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos de Convenio y los derivados de la revisión, si esta procede.

Todos los finiquitos deberán contener la firma de un Representante Sindical, preferentemente miembro de la Sección Sindical del Sindicato al que esté afiliado el trabajador, en su defecto por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Cuando el finiquito no cuente con el requisito de firma contemplado en el párrafo anterior, la firma del trabajador solo supondrá la acreditación de la recepción de la cantidad consignada, sin tener efectos liberatorios.

### **Artículo 39. Derechos y garantías sindicales.**

Tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias y



garantías establecidas en los artículos 64 y 68 del referido Estatuto y las obligaciones del artículo 65.

### **COMPETENCIAS:**

1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de Producción y evolución del empleo en la empresa.

2) Conocer el Balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de la misma.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de Organización y control del trabajo.

e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7) Conocer trimestralmente al menor, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8) Ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de



empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas, ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De la vigilancia sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las particularidades específicas que ella conlleve (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995).

9) Participar como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o familiares.

10) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número en cuanto directa e indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o en su defecto los Delegados de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **GARANTÍAS:**

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán, a salvo de lo que dispongan en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegado de Personal.

2) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión y 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 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus oposiciones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar



o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

5) Disponer de un crédito de horas mensuales cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 días
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 700 trabajadores	35 horas
De 701 en adelante	40 horas

çPodrán pactarse en Convenio Colectivo de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relavados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

#### **Artículo 40. Desempleo.**

Conscientes las partes, de la dramática situación de desempleo existente en la provincia, convienen en la necesidad de adoptar las medidas necesarias en orden a paliar, en la medida de lo posible, el progresivo deterioro del empleo. A este respecto se establece la expresa prohibición de contratar personal pluriempleado salvo que el empleo anterior sea a jornada parcial.

#### **Artículo 41. Comisión paritaria.**

Para la interpretación del presente Convenio, así como para resolver cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obligadas, y sin perjuicio de las facultades referidas a la autoridad laboral, se crea, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria, compuesta de dos representantes empresariales y dos sociales, los cuales podrán asistir acompañados de cuantos asesores estimen oportuno.

Se fija como domicilio social de la mencionada Comisión Paritaria, el de la U.G.T, sito en calle Marbella, sin número, de 14013 Córdoba.

#### **Artículo 42. Régimen de personal femenino.**

A) ACCIÓN POSITIVA.

Las contradicciones en las empresas de trabajadores/as fijos, respetaran un porcentaje en contratación para mujeres.

B) CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.



A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuada, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar previa consulta con los/as Representantes de los/as trabajadores/as, la relación de puestos exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

#### C) PERMISO DIARIO POR LACTANCIA DE HIJOS MENORES DE NUEVE MESES.

Los trabajadores y trabajadoras con “permisos de lactancia” previstos en el artículo 37.4 de E.T tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada en cuyo caso se efectuara una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el período que de mutuo acuerdo se establezca.

Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descrito, los trabajadores y trabajadoras con persona disminuida física o psíquicas a su cargo o con hijos o hijas hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

#### D) EXCEDENCIAS.

Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de los hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 2 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La incorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el primer y el segundo año de la excedencia será automática.

#### E) PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseada por ella.





Por ello si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los/as Representantes Sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los/as Representantes Sindicales como la Comisión Paritaria asesorará a la persona afectada de los pagos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento, se guardan un absoluta respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

#### **Artículo 43. Personal de producción.**

En el supuesto de que el personal de producción trabaje en día festivo o domingo, la jornada máxima será de seis horas, y tendrá una retribución de igual para todas las categorías de 16,00 euros la hora.

#### **Artículo 44. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se redactará un acta de disconformidad, firmada por las partes que, al menos, tendrán el siguiente contenido:

- \* Fecha de inicio de las deliberaciones.
- \* Punto o puntos objeto del debate.
- \* Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.
- \* Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia entre las partes y se opte por su resolución en la vía del arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deban dirimir la controversia.

Caso de rechazarse esta posibilidad quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial.





Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de Conciliación-Mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

#### **Artículo 45. Canon sindical.**

Se establece un canon sindical de 15,00 euros, por trabajador fijo o eventual con contrato superior a un año para sufragar los gastos ocasionados por la Negociación Colectiva. La indicada retención la efectuará el empresario en el mes siguiente al de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Las cuantías detraídas, las enviarán los Empresarios a la Representación Social en la Comisión Paritaria, compuesta por U.G.T. y CC.OO., con domicilio a estos efectos en calle Marbella, sin número, de 14013-Córdoba, Federación Agroalimentaria de U.G.T., quienes serán los responsables de su distribución a partes iguales.

Los trabajadores que no estén conformes con dichas retenciones, deberán comunicarlo por escrito a la Representación Social de la mencionada Comisión Paritaria en el plazo de los quince días posteriores a su retención, estando por tanto obligada la Comisión Paritaria de la Parte Social, a efectuar su inmediata devolución.

#### **Artículo 46. Incremento salarial año 2006.**

Con efectos de 1 de enero de 2006, todos los conceptos económicos, y las Tablas Salariales del año anterior, serán incrementados en el I.P.C. previsto por el Gobierno, más 1 punto.

#### **Artículo 47. Revisión salarial año 2005.**

En el caso de que el I.P.C. real del año 2005, a escala nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, supere el 2,00%, se abonará a todos los trabajadores, dentro del primer trimestre del año 2006, el exceso sobre dicho porcentaje, de una sola vez y aplicado a la totalidad de las retribuciones, salariales y extrasalariales, que se han establecido para el referido año.

Las tablas resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión, en su caso, servirán de base para el cálculo del incremento en el año 2006.

#### **Artículo 48. Revisión salarial año 2006.**

En el caso de que el I.P.C. real de año 2006, a escala nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, supere el I.P.C. previsto por el Gobierno, se abonará a todos los trabajadores, dentro de primer trimestre del año 2007, el exceso sobre dicha porcentaje, de una sola vez y aplicado a la totalidad de las retribuciones, salariales y extrasalariales, que se han establecido para el referido año.

Las tablas resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión, en su caso, servirán de base para la negociación del año 2007.

#### **Artículo 49. Observación.**

Los Salarios de los Aprendices así como, el Salario Mínimo Garantizado de Convenios se abonarán a razón de 30 días mensuales, y llevarán prorrateadas las partes proporcionales de las 3 pagas Extras que figuran en el presente Convenio.

#### **Artículo 50. Reconocimiento médico y carné de manipulador de alimentos.**

Todo el personal sujeto al presente Convenio deberá de:

a) Ante de su ingreso se someterá a un reconocimiento médico previo.

b) Se proveerá obligatoriamente del carné de Manipulador de Alimentos, a cuyo objeto las Empresas les darán las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo, considerándose las horas invertidas como horas efectivas de trabajo.

Los gastos que ocasionen tanto la revisión médica como la obtención del carné de Manipulador de Alimentos, será a cargo de la Empresa.



Ayudante y Ayudante Repartidor .....	640,08	15,13	72,91
Personal de Limpieza (Jornada completa).	590,41	15,13	72,91
Peón .....	590,41	14,64	72,91
<b>SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO DE CONVENIO POR DÍA.....</b>			<b>27,32</b>