

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA.

Visto el Convenio Colectivo de las Empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa (Código; 4103494), y sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de julio de 2004, a 30 de junio de 2008, suscrito por AFAMES, como representación Patronal y la Central Sindical UGT, en representación de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el artº 90 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artº 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo de las Empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, y sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de julio de 2004, a 30 de junio de 2008, suscrito por AFAMES, como representación Patronal y la Central Sindical UOT, en representación de los trabajadores.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

**Tercero.-** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.-Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la provincia.

Sevilla a 22 de junio de 2006.-El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

## ACTA FINAL DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO LOCAL DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS DE



Andalucía

Fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos de Estepa

BOP , 10 de julio del 2007

Página 2 de 19

**FABRICACIÓN Y VENTA DE MANTECADO, POLVORONES. ROSCOS,  
ALFAJORES Y DEMÁS PRODUCTOS QUE SE ELABORAN EN ESTEPA  
Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2004-2008 PARA PROCEDER  
A LA FIRMA DEL TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO  
COLECTIVO**

**Parte empresarial (AFAMES):**

Don Joaquín de la Cruz.

Don Joaquín Olmedo.

Doña Enriqueta Palacios.

Doña Enrique Moreno.

Don Antonio Sánchez.

**Por UGT:**

Doña Lourdes Barrero Alfaro

Don Eusebio Rodríguez Manzano.

Doña Pilar Moreno Tejada.

Doña Ascensión Martín Escamilla.

Don José González Jiménez.

Doña Francisca Osuna Blanco.

Doña Asunción Redondo Osuna.

**Asesores UGT:**

- Don Alberto Márquez Rodríguez.

- Dona M." José Jiménez Gómez.

En la localidad de Estepa, a las 18.00 horas del día 25 de mayo de 2005, reunidos en la sede de la Asociación de Fabricantes de Mantecados de Estepa (AFAMES), se reúnen los representantes de los trabajadores de la Industrias de Mantecados de Estepa y los representantes de la Asociación de Fabricantes de Mantecados de



Estepa (AFAMES), que se reseñan en el encabezamiento, al objeto de firmar el acuerdo final del Convenio Local entre las empresas de Fabricación y Venta de Mantecado, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores.

Se inicia la reunión acordando las siguientes modificaciones, según acuerdo ya suscrito;

1. Se acuerda que la vigencia del Convenio Colectivo será de cuatro años desde el 1 de julio de 2004, al 30 de junio del 2008.

Se conviene establecer una subida salarial para el año 2004, del 4% sobre la tabla salarial del Convenio Colectivo correspondiente al periodo del 1 de julio de 2003, al 30 de junio de 2004, abonándose las diferencias con carácter retroactivo al 1 de julio del 2004.

Para los años sucesivos, es decir desde el 1 de julio de 2005 al 30 de junio del 2008, se establece una subida salarial del IPC interanual de junio a junio. Siempre con cláusula de revisión salarial a final de año, según el IPC del conjunto nacional registrado a cada 31 de diciembre. Las empresas estarán obligadas a pagar las diferencias en la primera nómina de la campaña siguiente.

2.º Las partes acuerdan que en aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 y 25 del Convenio Colectivos, los trabajadores fijos discontinuos tendrán siempre prioridad de ser llamados antes que un trabajador eventual, tanto en la preparación de la campaña, en la propia campaña, como en los trabajos de limpieza de finalización de campaña.

Además cuando la sección de una categoría dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajo discontinuos de cualquier otra categoría que no se encuentre trabajando, antes que pueda llamar a un trabajador eventual, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo del trabajador fijo discontinuo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa.

En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un trabajador escalafonado sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad dentro de la categoría profesional o por lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador fijo discontinuo que le corresponda ser llamado tendrá derecho a tanto salario como los que haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente.

3.º La inclusión de los quince minutos de descanso (bocadillo) computará como tiempo de trabajo efectivo en aquellas empresas que tenga establecida jornada intensiva o continuada.





Considerando jornada intensiva continuada lo regulado en el art. 15 del Convenio Colectivo de Mantecados de Estepa, y en el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, todas las empresas que tengan a la fecha de la firma del presente acuerdo jornada continuada y deseen modificarla a jornada partida deberá ser pactado con los representantes de los trabajadores y ratificado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Mantecados de Estepa.

4. La creación en cada empresa de una bolsa de trabajadores eventuales para ser llamados después de los trabajadores fijos discontinuos.

La Comisión Negociadora delega en la persona de Alberto Márquez para los trámites de registro y publicación.

Finaliza la reunión con la lectura del texto articulado del mencionado Convenio, así como, de la tabla anexa, cuyo contenido es aprobado y firmado por unanimidad de todos los asistentes.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO LOCAL DE TRABAJO  
ENTRE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE MANTECADOS,  
POLVORONES, ROSCOS, ALFAJORES Y DEMÁS PRODUCTOS  
QUE SE ELABORAN EN ESTEPA, Y SUS PRODUCTORES PARA  
EL PERTODO JULIO DE 2004 A JUNIO DE 2008**

**Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.**

Las disposiciones del presente convenio colectivo afectarán obligatoriamente a las Empresas que en el Pueblo de estepa, se dediquen a la fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscas, alfajores y demás productos navideños, típicos de la localidad, entendiéndose dichos productos en su más amplio sentido de fabricación y venta, Queda limitado territorialmente a la localidad de Estepa.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Dentro de la expresada delimitación territorial, el convenio alcanzará a la totalidad de trabajadores y empleados que actualmente prestan sus servicios en las actividades que quedan determinadas en el artículo anterior, ya sean de temporada de fabricación eventuales interinos, aprendices, fijos etc., así como





los que puedan ingresar durante la vigencia legal del presente convenio, quedando excluidos los Consejeros, Gerentes y cargos similares.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años desde el 1 de julio de 2004 al 30 de junio del 2008, prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes con una antelación de dos meses como mínimo, a la expiración el Convenio.

Las tabla salarial durante el primer año de vigencia, será la que figura como anexo a este Convenio, que es el resultado de aplicar el 4% sobre la tabla salarial del Convenio Colectivo correspondiente a la tabla salarial del período del 1 de julio de 2003 al 30 de junio de 2004, y para los años sucesivos, es decir desde el 1 de julio de 2005 al 30 de junio del 2008, se establece una subida salarial del IPC interanual de junio a junio. Siempre con cláusula de revisión salarial a final de año, según el IPC del conjunto, nacional registrado a cada 31 de diciembre. Las partes se reunirán para la confección de la tabla salarial de cada uno de los periodos anuales y las empresas estarán obligadas a pagar las diferencias en la primera nómina de la campaña siguiente.

La denuncia tanto de las tablas salariales como del propio convenio habrá de realizarse con

Dos meses de antelación a su fecha de vencimiento.

### **Artículo 4. Clasificación del personal por razón de su permanencia.**

La clasificación por razón de su permanencia será la establecida en el artículo 9.º. (Acuerdo Marco para el sector de Pastelería, Confitería, etc., vigente desde 1 de enero de 1996.

Son trabajadores fijos discontinuos para este sector en concreto, aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa no son permanentes y continuas, al ser de ejecución intermitente o cíclica por la propia naturaleza de la actividad del sector que depende de una serie de factores externos como son los pedidos existentes, las condiciones climatológicas, etc., que conlleva a que la llamada o cese de estos trabajadores no pueda repetirse con una fecha cierta dependiendo del volumen de actividad en la empresa y de la antigüedad en el escalafón.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán siempre prioridad de ser llamados antes que un trabajador eventual, tanto en la preparación de la campaña, en la propia campaña como en los trabajos de limpieza de finalización de campaña.

Además cuando la sección de una categoría dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa



precise de mayor cantidad de trabajadores, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajo discontinuos de cualquier otra categoría que no se encuentre trabajando, antes que pueda llamar a un trabajador eventual, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo del trabajador fijo discontinuo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa.

En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un trabajador escalafonado sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad dentro de la categoría profesional o por lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador fijo discontinuo que le corresponda ser llamado tendrá derecho a tanto salario como los que haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente.

Se considera personal de campaña a, todos los trabajadores que, sean contratados para las funciones específicas de la misma, aunque terminada esta puedan ser empleados en actividades preparatorias, siempre que su permanencia no llegue al año completo.

Se establece la obligatoriedad por parte de cada empresa de establecer una bolsa de trabajo para los trabajadores de campaña o eventuales, donde serán incluidos en función al mayor tiempo de trabajo prestado en la empresa y cuyo llamamiento será idéntico al previsto anteriormente para los trabajadores fijos discontinuos.

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

Las retribuciones establecidas en este Convenio, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de la misma, compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Las revisiones del salario mínimo interprofesional que tuvieran lugar durante la vigencia de este Convenio, no modificarán por sí misma la estructuras ni la cuantía de las retribuciones establecidas en el mismo; si bien, se garantizan a los trabajadores como ingresos anuales por todos los conceptos o sus correspondientes prorrateo s diarios la cuantía del salario mínimo fijo en cada momento.

#### **Artículo 6. Garantía ad personam.**

No obstante se respetarán las retribuciones actuales de aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolas superiores a las fijadas en este Convenio, comparadas ambas en su cómputo anual y global.

#### **Artículo 7. Convenio de ámbito inferior.**

Tanto la parte empresarial como la obrera, se comprometen a la no negociación



de convenios de ámbito inferior al presente.

### **Artículo 8.**

Las empresas que se rigen por el presente Convenio al organizar el trabajo de las mismas, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón del sexo, edad, nacionalidad o ideología, tanto política como sindical o religiosa; prohibiéndose cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

### **Artículo 9. Periodo de prueba.**

#### **Será el siguiente.**

Técnicos: 6 meses.

Administrativos: 2 meses.

Personal mercantil: 1 mes.

Obreros y subalternos: 15 días.

Personal de fabricación: 8 días.

### **Artículo 10. Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria de la que formarán parte cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, o en su defecto las centrales sindicales. Como Secretario actuará uno de los miembros que deberá ser nombrado por cada sesión de forma alternativa entre empresarios y trabajadores, La convocatoria se hará a petición de cualquiera de las representaciones empresarial o social.

### **Artículo 11. Funciones de la comisión paritaria.**

Las funciones que a dicha Comisión se asignan son las siguientes:

- a) Interpretación y resolución de los problemas y cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Con independencia de las funciones de esta comisión, las partes con. Carácter general podrán recurrir a la jurisdicción competente para que resuelva en definitiva.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas





dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo,

### **Artículo 12. Trabajos de superior o inferior categoría.**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda según la categoría que tuviera reconocida, durante dos meses en época de fabricación puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional efectuada; en caso de negativa de ésta y previo informe del comité o delegado de personal, puede reclamar en la jurisdicción competente.

Cualquier trabajo de categoría superior dará derecho al devengo del salario correspondiente a dicha categoría. Cualquier trabajo de categoría inferior lo será por el tiempo mínimo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de la propia categoría profesional del trabajador.

Los responsables de recepción y salida de mercancías así como los responsables del obrador tendrán la condición de Oficial independientemente a las labores que por su cualificación y responsabilidad deban de tenerla.

### **Artículo 13. Alta en la Seguridad Social.**

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores antes de los seis días siguientes al de su incorporación al trabajo una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado por el I.N.S.S.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa sea cual fuere el motivo, ésta quedará obligada a entregar en el plazo de seis días una fotocopia del parte de baja diligenciado por el I.N.S.S. y un certificado de permanencia del trabajador en la misma.

### **Artículo 14. Finiquitos.**

Se reconoce el derecho de los productores a solicitar la presencia de un delegado sindical cuando tenga que firmar un documento que suponga la extinción de la relación laboral o liquidación de la época de fabricación a cuyo efecto se le entregará al productor y al delegado de personal un recibo proforma con 24 horas de anticipación.

### **Artículo. 15. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo a partir de la firma del presente convenio será:

- Jornada continua: 40 horas efectivas a la semana.
- Jornada discontinua: 40 horas efectivas a la semana.





Se establece la obligatoriedad de dar un descanso de 15 minutos, que se utilizara como bocadillo, que computará como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas que tengan establecidas jornada intensiva o continua.

La Jornada normal se desarrollara de lunes a sábado.

### **Artículo 16. Horario.**

El horario de trabajo se fijará por la empresa de acuerdo con los Delegados de personal; en su ausencia por los trabajadores que representen al menos un 51 % del personal o por la Central Sindical más representativa, dentro de la primera semana del comienzo de la campaña y se someterá a la aprobación de la Delegación de Trabajo.

En la jornada discontinua, interrupción de la jornada no podrá ser inferior a una hora. No podrá exceder la jamada de 9 horas. Quedan excluidos de este horario, porteros, guardas y vigilantes.

### **Artículo 17. Vacaciones.**

El personal afectado por este convenio disfrutará anualmente de un período de vacaciones de treinta días naturales.

Serán abonadas con el salario base y el plus de antigüedad, incrementadas con el plus de asistencia correspondiente a veintiséis días efectivos trabajados. El periodo vacacional del personal de producción será proporcional al período de tiempo trabajado.

### **Artículo 18. Excedencias.**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar excedencia, previa solicitud en forma legal en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.
- b) De forma voluntaria: Todo trabajador tiene derecho a un período de un año de excedencia, cada tres temporadas de producción si es personal de temporada. Para el personal fijo la excedencia será la que marque las leyes vigentes.
- c) Para el cuidado de hijos, o por embarazo, la mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años y con un año de reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 19. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y**





**por el tiempo.**

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días laborables en los siguientes casos:

Alumbramiento de esposa.

Enfermedad grave del cónyuge.

Dicho plazo es ampliable hasta un máximo de 4 días laborables cuando por ocurrir el hecho determinante se produjera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c) Tres días naturales en los siguientes casos:

- Fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

- Enfermedad grave de padres o hijos. Dicho plazo es ampliable también en la forma y condiciones detalladas en el párrafo anterior.

d) Dos días naturales:

Cambio de domicilio.

e) Dos días naturales:

Fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos.

Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos.

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y la correspondiente justificación de la utilización del tiempo, y que no exceda de cinco días, alternos o consecutivos, en el transcurso de un año.

g) Sin derecho a retribución:

- Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día.

**Artículo 20.**

Las trabajadoras con hijos en edad lactante, tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de un hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en una hora con la misma finalidad.



**Artículo 21.**

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un minusválido psíquico o físico tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con una disminución proporcional al salario correspondiente. En el supuesto de trabajar los dos cónyuges sólo podrá hacer uso de este derecho uno de ellos.

**Artículo 22.**

En caso de accidente de trabajo ocurrido durante la jornada laboral, la empresa completará la indemnización legalmente establecida hasta completar el 100% del salario total del convenio. En caso de baja por enfermedad, la empresa completará la indemnización hasta el 100% del salario convenio pero sólo en el supuesto de que el periodo de tiempo de baja por enfermedad sea superior a doce días o más. La empresa no vendrá obligada a pago alguno por este concepto si la baja por enfermedad dura menos de doce días, pero si dura más de doce días vendrá obligada a su pago desde el día de la baja.

Tanto en caso de accidente como en caso de enfermedad, la obligación que en este artículo se impone a la empresa cesará al terminar la campaña en la misma.

**Artículo 23. Premio de nupcialidad.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un premio de nupcialidad de 14.000 ptas. en caso de matrimonio, y en caso de nacimiento de hijos, percibirán por cada uno, un premio de natalidad de 11.500 ptas. Solo tendrán derecho a este premio, si el hecho causante tiene lugar durante la época de fabricación, para los trabajadores discontinuos o de época de fabricación. Si trabajan los dos cónyuges solamente uno podrá hacer uso de este derecho.

**Artículo 24. Ropas de trabajo.**

Las empresas sujetas al presente convenio facilitarán a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, renovándolas oportunamente para practicar el aseo personal, con la duración que se expresa a continuación:

Chaquetilla: 6 meses.

Gorro: 1 año.

Mandil: 6 meses.

Cofías: 6 meses.

Paños: 6 meses.





Los conductores sujetos al presente convenio tendrán derecho, en concepto de prenda de trabajo, chaquetilla, mono o la prenda adecuada, cuya duración será de seis meses. UJS trabajadores de época de fabricación recibirán un equipo cada dos épocas.

### **Artículo 25. Escalafones y plantillas.**

Las empresas confeccionarán y harán públicos, en los tablones de anuncios los escalafones de categorías profesionales y las plantillas preceptivas, debiendo estar finalizados estas labores, antes de 1.º de octubre de cada año, abriéndose un plazo de quince días de reclamación, resolviendo dichas reclamaciones la comisión paritaria en un plazo de quince días.

También hará público la bolsa de trabajadores eventuales.

### **Artículo 26. Complemento de cantidad o calidad de trabajo.**

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que el trabajador debe percibir, por razón de una mayor calidad o mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimientos, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25% como mínimo sobre su salario base. El rendimiento correcto será fijado por la empresa y los delegados sindicales en la primera semana de campaña. Las discrepancias, si las hubiere, las resolverá la Comisión Paritaria.

### **Artículo 27. Retribuciones.**

Las retribuciones di: los trabajadores afectados por este convenio, sin distinción de categorías profesionales y aprendizajes, serán las que se determinen en el anexo adjunto a este convenio.

### **Artículo 28. Plus de antigüedad.**

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio, los trabajadores incluidos en el mismo, pasaran a tener la consideración de «complemento personal», y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento de los datos económicos que se pacten en los sucesivos convenios de este sector, no siendo absorbible ni compensable.

### **Artículo 29. Trabajos nocturnos.**

Serán los comprendidos entre 22 horas y las 6 horas, y serán abonados con un 30% del salario base más antigüedad.

Queda expresamente prohibido realizar trabajos nocturnos a los menores de 18 años, así como la realización de horas extras durante dicho periodo nocturno.

### **Artículo 30. Plus de Asistencia.**

Los trabajadores percibirán un Plus de Asistencia, para todas las categorías profesionales, solo por día trabajado, y que figura en tabla salarial anexa a este Convenio.

### **Artículo 31. Horas extras.**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

a) Se suprimirán, cuando sea posible, las horas extraordinarias habituales, procurándose la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.

b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, por causas del transporte y la tenninación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.

e) Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o período punta de producción: ausencias imprevistas, cambio de turno, labores de mantenimiento u otra... circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 80% del salario que correspondan a una hora ordinaria, y con el 125% para las realizadas en días festivos y domingos.

### **Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones a pagar los días quince de julio y 15 de diciembre, cuyo importe será de 30 días de sueldo base más antigüedad, incrementándosele el plus de asistencia correspondiente a 20 días trabajados. El personal de campaña percibirá estas gratificaciones en proporción a los días trabajados en la época de producción.

### **Artículo 33. Participación en beneficios.**

Se establece en treinta días de salario base más antigüedad, con el módulo de salario base correspondiente al salario base del 31 de diciembre próximo pasado,



pagándose dentro de la primera quincena del mes de marzo y de la primera quincena del mes de Septiembre del año siguiente, en dos partes de quince días cada una.

#### **Artículo 34. Dietas.**

Se establecen dietas con las siguientes cuantías:

- a) Dieta completa con hospedaje: 39,46 euros.
- b) Cuando no se pernocte fuera del domicilio: 23,67 euros.
- e) Cuando se realice una sola comida fuera del domicilio: 11,42 euros.
- d) Cuando se utilice el vehículo propio en los desplazamientos, se abonará a 0,18 euros el kilómetro.

#### **Artículo 35. Complemento de temporada, de producción.**

Todo el personal de temporada de producción percibirá por este concepto diez días de salario base por mes trabajado o el correspondiente prorrateo diario.

#### **Artículo 36. Liquidación y pago de salarios.**

La liquidación y pagos de salarios se harán efectivos puntualmente y documentalmente con nóminas, que deberán ir debidamente rellenas en todos los apartados que correspondan a los conceptos devengados, selladas y firmadas; el pago se hará por quincenas o, como máximo por meses. El pago será como más tarde el último día laborable de cada mes. El trabajador y con su autorización, su representante legal, tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado de hasta un 50% de la retribución devengada.

#### **Artículo 37. Ayuda a la jubilación.**

Los trabajadores al jubilarse percibirán el importe de dos mensualidades del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior al de su jubilación, siempre que tenga una antigüedad mínima en la empresa de 10 años o 10 campañas para el personal fijo discontinuo.

#### **Artículo 38. Muerte natural.**

En caso de fallecimiento por muerte natural de un trabajador fijo o discontinuo, los herederos forzosos de éste, percibirán del empresario el importe de una mensualidad del salario vigente en el momento, con independencia del que perciba por parte de otros organismos oficiales.



### **Artículo 39. Garantías sindicales.**

Los delegados o miembros del Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

1. Fijar comunicaciones, previo conocimiento de la Empresa y, anuncios de carácter sindical o laboral, en tablones que estén establecidos en la empresa.
2. Convocar asambleas de los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación. Las asambleas se realizarán fuera de la jornada efectiva de trabajo; así, también podrán ser convocadas por el 33% de la plantilla.
3. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falla grave o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
4. Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
5. En el supuesto de que un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa fuera despedido y los Tribunales declarasen la improcedencia o nulidad del despido, será obligatorio la readmisión sin indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.
6. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta 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.
7. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegado 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 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Dichas horas podrán ser acumulables por periodos de tiempo no superior a dos meses naturales, así como también se podrá acumular en uno o varios de los





componentes de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Dada la movilidad del personal de este sector, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que, para ser elegible como Delegado de Personal deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

#### **Artículo 40. Competencias.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias.

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general de la cuestión económica de la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.
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, definitivos o temporales de aquella.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - d) Estudio de tiempo, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves o graves.

#### **Artículo 41. Comité de Seguridad y Salud.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3111995,





de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. de 10/11/95.

#### **Artículo 42. Plus de penosidad; toxicidad y peligrosidad.**

Los trabajos considerados penosos, peligrosos o tóxicos, tendrán un suplemento equivalente a un 25% del salario base más antigüedad.

#### **Artículo 43. Negociación colectiva.**

Los trabajadores componentes de la Comisión negociadora y de la Comisión paritaria dispondrán de las horas necesarias para la negociación del Convenio y reuniones de la Comisión paritaria.

#### **Artículo 44.**

Se recomienda y ruega a todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, que contraten prioritariamente, en el supuesto de ampliación de plantilla, a personal de la localidad de Estepa dada la grave situación económica y la falta de puestos de trabajos que en la misma existe.

#### **Artículo 45. Llamada al trabajo.**

La llamada al trabajo se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa dentro de las distintas secciones y por orden establecido en el escalafón y estará controlada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En caso de ampliación de plantilla, serán llamados prioritariamente, en su caso, quienes hayan prestado servicios en la Empresa como eventuales o interinos en las dos campañas inmediatamente anteriores. En la nueva contratación no adquirirán la categoría de fijos discontinuos s, sino después del periodo de prueba.

#### **Artículo 46.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Pastelería, Confitería, etc., que sustituye a la Ordenanza laboral de Alimentación, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, y demás Leyes vigentes.

#### **Artículo 47. Contrato de trabajo.**

Todas las empresas harán por escrito un contrato de trabajo a todo el personal. Este contrato tendrá que estar debidamente cumplimentado, firmado y sellado por el Empresario, debiendo constar expresamente la antigüedad, categoría y situación laboral al ser presentado al trabajador, al cual se le entregará copia del mismo una vez que haya sido devuelto por la Oficina de Empleo.



**Artículo 48. Cuota sindical.**

A requerimiento de los Trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual y a solicitud de cada uno de los interesados, el importe de la cuota sindical correspondiente, A tal efecto, el trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Ahorros a la que debe ser transferida de la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en sentido contrario del propio interesado durante el período de un año.

**Artículo 49, Formación Profesional.**

La representación empresarial y sindical (AFAME y FTA-UGT) desarrollarán programas de formación profesional en el sector, con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos con el fin de mejorar la calidad de la formación de los trabajadores y empresarios del sector para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de la demanda de competencias profesionales. Se instará a los organismos correspondientes para la homologación de las certificaciones necesarias. Así mismo, los empresarios reconocerán dicha certificación, traducándose en el reconocimiento de la categoría,

**Artículo 50. Cláusula de inaplicación salarial.**

Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán descolgarse de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo, aunque este descuelgue sólo puede afectar a los incrementos salariales pactados para el año de vigencia del mismo y siempre bajo las siguientes condiciones.

- a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.
- b) Que se establezca acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.
- c) Que una vez existan acuerdo con los representantes de los trabajadores se someterá a la comisión paritaria, antes del 31 de enero donde se aportará además del acuerdo con los representantes de los trabajadores, balance, cuenta de resultados y memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como un plan de viabilidad. Se desestimarán toda solicitud que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera de plazo. La Comisión Paritaria, conjuntamente con los sindicatos más representativos se reunirá en el mes de marzo necesitando mayoría 70% de los miembros.

**Artículo 51. Planes de pensiones o premios de jubilación.**



Se aplaza la contratación exterior de las empresas que tengan establecidos planes de pensiones para el 31 de diciembre de 2004.

ANEXO J TABLA SALARIAL (01/07/2004 a 30/06/2005)

	01/07/04	01/07/05	01/07/06	01/07/07	PROYECT	PROYECT
SUELDO BASE	20,28	19,00	1,80	07,60	10,00	10,70
PLUS DE ASISTENCIA	1,20	0,88	0,10	0,98	1	0,08
P.P. PAGA DE JULIO	2,10	2,17	0,08	2,02	1	1,30
P.P. PAGA NAVIDAD	2,30	2,17	2,00	0,02	1,00	1,30
P.P. PAGA BENEFICIO	1,70	1,70	1	0,53	1,10	1
P.P. DOMINGOS Y FESTIVOS	4,10	4,20	0,05	0,91	0	2,37
VACACIONES	2,40	2,28	0,14	2,12	1,60	1,42
COMPLEMENTO CAMPANA	1,00	0,30	0,97	0,10	2,00	0,50
SUMAS	40,00	41,83	0	35,45	26,11	2,81
DESCUENTOS S.S. RETA	2,00	0,88	2,00	0,00	1,00	1,00
SUELDO LIQUIDO	40,00	39,15	-0,20	36,68	23,11	24,00
COMPLEMENTO PENSIONAL	2,00	0,83	0,73	1,72		

Art. 29 Convenio Colectivo

CONVENIO LOCAL MANTECADO ESTEPA  
ANEXO I TABLA SALARIAL (01/07/2005 a 30/06/2006)

	01/07/05	01/07/06	01/07/07	01/07/08	01/07/09	01/07/10
SUELDO BASE	21	16,94	10,41	08,25	07,27	11,00
PLUS DE ASISTENCIA	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
P.P. PAGA DE JULIO	2,40	2,4	2,11	2,01	1,90	1,97
P.P. PAGA NAVIDAD	2,40	2,24	2,11	2,02	1,90	1,97
P.P. PAGA BENEFICIO	2,00	1,70	1,6	1,5	1,40	1,50
P.P. DOMINGOS Y FESTIVOS	4,00	4,37	4,07	4,00	2,12	
VACACIONES	2,00	2,00	2,21	2,10	1,90	1,60
COMPLEMENTO CAMPANA	1	1	0,10	0,00	1	0,00
SUMAS	47,50	43,1	49,79	43,37	29,98	0
DESCUENTOS S.S. RETA	2,00	2,7	2,8	2,68	1	1
SUELDO LIQUIDO	45,50	40,40	46,99	40,69	28,98	0
COMPLEMENTO PENSIONAL	2,00	1,70	1,70	1	1,10	0,70

Art. 29 Convenio Colectivo

