CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA, CHURRERÍA, FÁBRICA DE CHOCOLATE Y TURRONES DE SEVILLA Y SU PROVINCIA

Capítulo primero. Ámbito.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a la Fabricación, Comercialización y Venta de Pastelería, Confitería, Tortas, Mazapanes, Bollería, Manteca-dos, Repostería, Churrerías, Fabricación de chocolate, Turrones y otros productos para desayuno, entendiéndose Confitería en su más amplio sentido, de fabricación y venta al por mayor y detalle.

Artículo 3. Ámbito personal.

Incluye la totalidad del personal, tanto fijo como Fijos de Trabajos Discontinuos también llamados de temporada o campaña, eventuales, interino, etc., ocupado en las empresas comprendidas en los artículos 1. y 2. del presente Convenio Colectivo, a excepción de los gerentes y cargos similares.

Artículo 4. Convenios de ámbito inferior.

Tanto la parte empresarial como la obrera, se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio Colectivo, quedando prohibida la negociación de Convenios de ámbito inferior al presente. No obstante lo anterior, podrán una o varias empresas pactar con sus trabajadores Convenios de empresa o de grupos de empresas, cuyas condiciones no podrán ser inferiores en cómputo anual, a las del presente Convenio.

Artículo 5. Vigencia y duración.

El presente Convenio se considerará vigente desde el momento de la firma por las dos representaciones, cualquiera que fuere la fecha de su publicación.

Las condiciones económicas, cualquiera que fuere la fecha de la firma y publicación del presente Convenio, se retrotraerán al 9 de enero de 2007, para el primer año de vigencia, y para el segundo año de vigencia se retrotraerán al 9 de enero de 2008.

Será válido este Convenio, hasta el día 8 de enero de 2009, y mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 6. Prórroga.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año de conformidad con la vigente legislación si no fuera denunciado de resolución o revisión por cualquiera de las partes contrayentes, denuncia que habrá de formularse con 4 meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica del índice de precios al consumo.

Artículo 7. Resolución o revisión.

Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones tres meses antes de la expiración del mismo.

Artículo 8. Clasificación del personal.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que presta sus servicios en las empresas se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Mercantiles.

IV. Obreros.

V. Subalternos.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles. Comprende las personas que se dediquen a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el

desarrollo de su publicidad, como también a las ventas de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventas, ya trabaje en la localidad en que radica la fabricación de los pro-ductos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros. Incluye a este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica.

Grupo V. Subalternos. Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente fidelidad y con-fianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I. Técnicos: De grado superior. Los que poseen títulos universitarios o de Escuela Especial Superior. De grado medio. Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello. Técnico no titulado. Encargado general, maestro de obrador o jefe de fabricación y de taller y auxiliar de laboratorio. Oficinas técnicas de organización. Jefe de primera y segunda, técnicos de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes. Técnicos de proceso de datos. Jefe de proceso de datos, analistas, jefes de explotación, programador de ordenadores, programador de máquinas auxiliares y operador de ordenador.

II. Administrativos. Jefe de administración de primera y segunda, oficial de primera y segunda, auxiliar, aspirante y telefonista.

III. Mercantiles. Jefe de ventas, inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad, encargado de establecimiento, vendedor, viajante, corredor de plazas, dependiente, ayudante, aprendiz, vendedor con auto-venta y mozo de almacén.

IV. Obreros: 1. Personal de obrador. Hornero, oficial de primera y segunda, ayudantes, aprendices. 2. Personal de acabado, envasado y empaquetado. Encargado de sección, oficial de primera y segunda, ayudante, aprendiz de más de dieciocho años, aprendiz de dieciséis y diecisiete años y auxiliar. 3. Personal de oficios auxiliares. Encargado de sección, oficial de primera y segunda, aprendiz de más de dieciocho años, aprendiz de dieciséis y diecisiete años, ayudante.

V. Personal subalterno. Mozo de almacén, conserje, cobrador, basculero-pesador, guarda jurado, guardia vigilante, ordenanza y portero o conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales, son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio Colectivo, del que forma parte integrante.

Artículo 9. Clasificación del personal por razón de su permanencia.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará según su permanencia de la siguiente forma:

A) Personal de plantilla. Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente, una vez superado el período de prueba.

B) Personal «Fijos de Trabajos Discontinuos» también llamados de Temporada o Campaña. Es el personal con contrato fijo pero de carácter discontinuo y que como mínimo presta sus servicios en las diferentes campañas en la empresa.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador Fijo de Trabajos Discontinuos, teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría profesional, tanto para la primera como en las sucesivas llamadas que efectúen las empresas.

Para hacer efectivo lo desarrollado en el párrafo anterior, las empresas confeccionarán, junto con los Comité de Empresas o Delegados de Personal, los correspondientes escalafones de su personal Fijo de Trabajos Discontinuos, también llamados de Temporada o Campaña, sobre la base de la antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales, los cuales estarán expuestos en el tablón de anuncios.

Cada trabajador Fijo de Trabajos Discontinuos tiene derecho a que como mínimo figure en el escalafón:

a) Nombre y Apellidos.

b) Fecha de Ingreso en la Empresa.

c) Número de orden en la Categoría Profesional a la cual este adscrito.

C) Personal eventual. Es el que se contrata también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

Se establece como duración máxima de los contratos acogidos a tal artículo y apartado, la de once meses dentro de un período de dieciséis meses y medio, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral

Artículo 10. Organización del trabajo.

Las empresas que se rijan por el presente Convenio, al organizar el trabajo en las mismas, tendrán como principios básicos el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación en razón de su sexo, edad, nacionalidad o ideología, tanto política como sindical, prohibiéndose cualquier medida empresarial

discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

Artículo 11. Trabajos de superior o inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de empresa o en su caso, Delegado de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, el empresario precisara destinar al trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 12. Admisión y cese del personal de temporada.

A) La admisión del personal Fijo de Trabajos Discontinuo, también llamado de Temporada, se realizará por rigurosa antigüedad conforme a los escalafones. Cuando por disminución del trabajo hubiese necesidad de prescindir del personal Fijo de Trabajos Discontinuos o de campaña, se establecerán turnos entre todos los trabajadores, por orden de antigüedad, sin perjuicio de los derechos que correspondan a los miembros del Comité de empresa y a los Delegados de personal.

B) El personal eventual cesará al terminar el trabajo para el que fue contratado, debiéndose avisar su cese con ocho días de anticipación, o indemnizado por el mismo período de tiempo, en caso contrario. El personal eventual que trabaje menos de quince días, no necesitará preaviso de ninguna clase.

El personal de Eventual, percibirá al finalizar su relación laboral, y en concepto de compensación por sus servicios prestados, una indemnización de 3 días de salario base por mes de trabajo, o la parte proporcional del mes.

No podrá haber trabajadores eventuales mientras existan trabajadores Fijos de Trabajos Discontinuos en situación de paro. No se considerara a estos efectos los de formación práctica y fomento de empleo.

C) El personal interino cesará al reintegrarse el trabajador que sustituya.

Artículo 13. Ascensos.

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1. Personal técnico. Será de libre designación de la empresa.

2. Personal administrativo. Los cargos ejecutivos, directivos de confianza y jefes de administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de jefe de administración de segunda y oficiales de primera y segunda, serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

a) Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediatamente inferior.

b) Concurso-oposición entre los pertenecientes a la categoría inmediatamente inferior.

c) Libre designación de la empresa e incluso con personal ajeno a la misma.

El cargo de cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos. A esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

3. Personal mercantil. Será de libre designación de la empresa. 4. Personal obrero. Los puestos de oficial de primera se cubrirán el 50 por ciento, por antigüedad en la empresa, y el resto por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de actitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior.

Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de ayudante.

5. Personal subalterno. Los puestos de Ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tengan disminuida su capacidad, y preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal por dichas causas.

El restante personal de este grupo, será de libre designación de la empresa entre las personas de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado, las empresas podrán ejercer los derechos derivados del artículo 35 del presente Convenio Colectivo (período

de pruebas).

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo, para todo el personal, equivalente a 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo al año.

Las empresas puramente artesanales, podrán hacer una reserva de 50 horas en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de agosto de cada año que se realizarán en el resto de los meses en jornadas como máximo de nueve horas. Esta reserva sólo podrán realizarla aquellas empresas cuyos productos tengan una caducidad máxima de 7 días y el número de trabajadores en su totalidad no superen el de 9 independientemente de su modalidad de contratación en cada momento.

Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento. Del mismo se dará copia a los representantes de los trabajadores. Los mismos estarán expuestos en lugar visible para un general conocimiento desde el 15 de diciembre del año anterior. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio Colectivo, deberá comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de treinta días a los representantes de los trabajadores y al personal afectado.

Los trabajadores tendrán derecho a día y medio ininterrumpido de descanso mínimo semanal. La duración del descanso de los menores de 18 años será como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

En la Jornada intensiva o continuada habrá un descanso como mínimo de 15 minutos, que computará como de trabajo efectivo.

Se respetará la jornada laboral que tengan establecidas las empresas, cuando dicha jornada fuese inferior a la pactada en el presente Convenio.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Con las oportunas autorizaciones, las empresas podrán ampliar la jornada laboral dentro de los términos legalmente establecidos.

Las horas extraordinarias se pagarán de acuerdo con la legislación vigente, teniendo en cuenta, a efectos de incrementos sobre las horas ordinarias, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen o complementen.

La fórmula para hallarla es como sigue:

Hora_normal = S.B. + Antig. + P._extras = X

1.826

Horas extraordinarias = X + 75 por ciento X

S.B. = Salario base.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 30 días naturales para todas las categorías, teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas.

El período vacacional será abonado con el salario base incrementado con la antigüedad y el plus de asistencia de una mensualidad efectivamente trabajada.

Serán disfrutadas por orden de antigüedad en la empresa, de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos departamentos o secciones por categorías o puestos de trabajo, rotando en años sucesivos.

En el mes de diciembre, la Dirección de la empresa preparará los grupos o turnos de disfrute del año que se trate, que serán efectivas desde el 1 de junio al 15 de septiembre, salvo pactos entre las partes interesadas. Tales turnos se darán a conocer antes del 10 de diciembre. Las reclamaciones podrán presentarse hasta el día 20 siguiente, quedando expuestos los turnos definitivos antes del día 30 del mencionado mes de diciembre.

Artículo 17. Salario base.

La subida salarial para el primer año de vigencia del presente convenio será del 3,5%; y para el segundo el IPC real del año 2007 más un punto porcentual.

A) El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que figura en la tabla que se une como anexo número II.

B) Una vez conocido el IPC real del año 2007, la comisión paritaria del presente Convenio se reunirá para confeccionar las tablas que regirán para el periodo del 9 de Enero del 2008, al 8 de enero del 2009.

Artículo 18. Complemento personal de antigüedad.

El complemento salarial de antigüedad será de una cuantía del 6 por ciento sobre el salario por cada trienio, con un máximo de diez trienios.

En el personal de obrador se computará al solo efecto del complemento de antigüedad, los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo.

No se computarán los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo para el personal mercantil afecto a la Ordenanza de Comercio.

El complemento salarial del personal mercantil queda fijado en un 6 por ciento del salario base para los trienios que tienen su vencimiento con posterioridad al 8 de enero de 1987, siendo la cuantía de los trienios vencidos con anterioridad la estipulada en la legislación y Convenio Colectivo anterior.

Para el personal de nuevo ingreso cuyo contrato se celebre a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el complemento salarial de antigüedad será de una cuantía del 3 por ciento sobre el salario por cada trienio, con un máximo de diez trienios.

Artículo 19. Trabajos nocturnos.

Serán los comprendidos entre las 22 y las 6 horas, y serán abonados con el 35 por ciento de recargo sobre el salario base de su categoría más antigüedad. Esta bonificación se percibirá solamente sobre las horas trabajadas dentro de este horario.

Artículo 20. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Los trabajos considerados penosos, peligrosos o tóxicos tendrán un suplemento equivalente a un 20 por ciento del sala-rio base de su categoría, más antigüedad, una vez que la autoridad laboral dicte resolución declarando como tales dichos trabajos.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece para la categoría profesional de hornero un complemento de puesto de trabajo de un 15%, sobre su salario base más antigüedad, siempre que desarrolle el cien por cien de su jornada en dicho puesto de trabajo. Este complemento no necesita resolución de la autoridad laboral para su percepción, por lo que no es compatible con el plus al que se refiere el párrafo primero de este artículo.

Artículo 21. Plus de asistencia.

Las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, durante la vigencia del mismo, abonarán a sus productores un plus de asistencia en cuantía de 4,36 euros diarias en el año

2007, para todas las categorías profesionales. El mencionado plus se devengará sólo por día efectivamente trabajado. Dicho plus no se tendrá en cuenta a ningún otro efecto, salvo los que expresamente se concretan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de 45 euros mensuales para el primer período de vigencia, año 2007, que se devengará a razón de 1,80 euros por día de trabajo. Este plus se percibirá durante once mensualidades, excluyéndose el período vacacional, por tener carácter de suplido.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen gratificaciones en julio y Navidad. El importe será de 30 días de salario base más antigüedad, incrementándose la parte proporcional del plus de asistencia correspondiente a 25 días. Se pagarán los días 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Artículo 24. Participación en beneficios.

Se establece en 30 días de salario base más antigüedad con el módulo de salario base correspondiente a los sueldos salarios pactados en este Convenio Colectivo, pagándose dentro de la primera quincena del mes de marzo y de la primera quincena del mes de septiembre del año actual, en dos partes de 15 días cada una.

Artículo 25. Nóminas.

Las nóminas de personal deberán ir debidamente rellenas en todos los apartados que corresponden a los conceptos devengados, firmadas y selladas. Las empresas facilitarán al personal una nota que refleje las retribuciones devengadas y percibidas durante cada año.

Artículo 26. Reconocimiento médico y carné de manipulador de alimentación.

A) Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año. Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de las empresas.

B) Carné de manipulador de alimentos. El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto las empresas le darán las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

Artículo 27. Accidente de trabajo y enfermedad profesional e I.T derivada de enfermedad común.

A) En caso de accidente de trabajo que produzca incapacidad laboral transitoria, la empresa vendrá obligada a incrementar la indemnización que perciba el trabajador por la cantidad necesaria hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. La duración máxima de este beneficio no podrá ser superior a doce

meses por un mismo accidente.

B) La empresa viene obligada a incrementar la indemnización en caso de baja por enfermedad del personal fijo hasta el 100 por ciento de la base reguladora. Este beneficio sólo se considerará para el supuesto de que la enfermedad necesite hospitalización y para los supuestos de operación quirúrgica que hagan necesaria la hospitalización del productor. El período de tiempo de percepción de este beneficio no podrá ser superior a seis meses.

Artículo 28. Premios de nupcialidad y natalidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, a excepción de quienes tengan derecho a percibir dote por matrimonio, tendrán derecho a un premio de nupcialidad y natalidad de las siguientes cuantías: Nupcialidad, 120,45 euros; y natalidad, 98,54 euros, para el primer período de vigencia. Se tendrá derecho al cobro del premio de natalidad para los casos de parejas de hecho o madres solteras con la debida justificación de tener al niño inscrito en el registro civil.

Artículo 29. Jubilación y ayuda por jubilación.

Se establece como obligatoria la jubilación a los sesenta y

cinco años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán, en concepto de ayuda por jubilación, las cantidades que se reseñan a continuación, y de acuerdo con las edades que igualmente se detallan:

Período de 9-1-2007 al 8-1-2008

Años	Euros
A los 60	5.069,70
A los 61	4.410,64
A los 62	3.700,89
A los 63	3.041,83
A los 64	1.723,71
A los 65	1.013,93

Estas cantidades se percibirán siempre que el trabajador lleve como mínimo diez años de antigüedad en la empresa.

En el caso de que las cantidades que se reseñan para la edad de sesenta y cinco años, estuviesen por debajo de un mes de salario real del trabajador, el importe del mismo quedará garantizado.

Artículo 30. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 31. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cui-dado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 32. Delegado de Prevención.

En cuanto a los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y Normas de Desarrollo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre). Cuando cualquier vocal del Comité de seguridad y salud, tuviese conocimiento de un hecho o deficiencia que, a su juicio, pudiese originar un peligro inmediato de accidente de trabajo, lo comunicará inmediatamente al señor presidente de dicho Comité, quien reunirá a éste para adoptar las medidas pertinentes.

Artículo 33. 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:

— Chaquetilla: Seis meses.

— Gorro: Un año.

— Mandil: Seis meses.

— Cofia: Seis meses.

— Sudaderas: Seis meses.

— Pantalón: Seis meses.

— Zapatos Homologados: Un año, en caso de deterioro con anterioridad al tiempo fijado, las empresas renovarán el mismo, previa justificación de su deterioro.

La empresa facilitará ropa de abrigo adecuada para los trabajadores de las cámaras de frío.

Los conductores sujetos al presente Convenio tendrán, en concepto de prendas de trabajo, chaquetilla, mono o la prenda y calzado adecuado, cuya duración será de seis meses.

Artículo 34. Excedencias, licencias y permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días laborables en caso de matrimonio.

B) Tres días laborables en los siguientes casos: Alumbramiento de esposa. Enfermedad grave del cónyuge (con hospitalización). Dicho plazo es ampliable hasta un máximo de cinco días, según las circunstancias específicas apreciables por la empresa.

C) Tres días naturales: Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos e hijos. Enfermedad grave de padres e hijos (con hospitalización), dicho plazo es ampliable también en la forma y condiciones detalladas en el párrafo anterior.

D) Dos días naturales: Fallecimiento de hermanos.

E) Dos días por fallecimiento de abuelos y nietos. Dicho plazo es ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento o circunstancias específicas apreciables por la empresa.

F) Un día: Por cambio de domicilio. Dicho plazo es ampliable a dos días según circunstancias apreciadas por la empresa.

G) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con 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.

H) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Sin derecho a la retribución:

A) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos por consanguinidad o afinidad.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencia:

— A un periodo no superior a tres años para atender al cui-dado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

— A un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El período de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores/a. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

— Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

— Adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acredita-das por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción/Acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizara el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 35. Período de prueba.

Las admisiones del personal fijo que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán como provisionales dentro de un período de prueba variado según la labor a que cada productor sea destinado, que no podrá exceder de los señalados en la siguiente escala:

— Técnicos: Seis meses.

— Administrativo: Dos meses.

— Personal mercantil: Dos meses.

— Obreros y subalternos: Quince días.

Artículo 36. Dietas y medias dietas.

Cada Empresa establecerá con sus trabajadores, el sistema retributivo de dietas y medias dietas, cuando por necesidades del trabajo haya de desplazarse a otra población, bien pernoctando en la misma, bien volviendo a su lugar de trabajo.

Artículo 37. Garantías sindicales.

Los Delegados o miembros del Comité de empresa tendrán los siguientes derechos:

1. Fijar comunicaciones 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, fuera de la jornada efectiva de trabajo, así también podrán ser convocados por el 33 por ciento de la plantilla.

3. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o Delegados de personal.

4. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

5. En el supuesto de que algún o algunos Delegado/s de personal o miembro/s del Comité de empresa fuera suspendido y los tribunales declarasen la nulidad o improcedencia del despido, será obligatoria la readmisión sin indemnización sustitutoria, salvo acuerdos 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 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 del Estatuto de los Trabajadores. 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 de empresa 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 horas.

— De 251 a 500 trabajadores: 30 horas. Dichas horas podrán ser acumulables por períodos de tiempo no superior a seis meses naturales, así como también se podrá acumular en uno o varios de los componentes del

Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 38. Competencias.

Los miembros del Comité de empresa tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general de la cuestión económica de la empresa, sobre la producción y venta de la misma, sobre su programa de producción o evolución probable del empleo de la misma.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el 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 informes 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 aquélla.

b) Reducciones de jornadas, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d) Estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, 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 utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

Artículo 39. Negociación colectiva.

Los trabajadores componentes de la mesa negociadora dispondrán de las horas necesarias para dicha negociación, y cuantas incidencias derivasen de las mismas. Estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación.

Sólo tendrán derecho a asistir a las reuniones de negociación del Convenio, y en consecuencia al cobro de las horas empleadas en dicha negociación, si coincide con su jornada de trabajo, los miembros del Comité de empresa, Delegados de personal, y Representantes Sindicales designados para la negociación colectiva, manteniendo su vínculo como trabajadores activos en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, conforme a la Legislación Vigente al respecto.

Artículo 40. Asambleas y demás derechos.

Sobre asambleas y demás derechos, se remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 41. Consideración global.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efecto de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 42. Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Artículo 43. Absorción.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto, superaran las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbidas en todo caso.

Artículo 44. Garantía personal.

Ningún trabajador podrá resultar lesionado de su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Artículo 45. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria para las funciones de vigilancia,

cumplimiento e interpretación del Convenio Colectivo. La Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la parte empresarial, todos ellos de la Comisión deliberadora.

La Comisión paritaria tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por ambas representaciones enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo, se enviará en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados, pudiendo reclamar ante la jurisdicción laboral competente, si alguna parte de la Comisión así lo estimase.

La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor o asesora, que podrá ser ajeno a la empresa, teniendo voz pero no voto.

El domicilio de la Comisión paritaria se establece en el de la Asociación Provincial de Empresarios de Confitería y Pastelería de Sevilla (APECOPAS), sito en la calle Recaredo, numero 20, 5.ª planta, puerta 4. (41003) Sevilla.

Artículo 46. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

2. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

3. Faltas graves. Son las faltas cometidas contra disciplina al trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

4. Faltas muy graves. Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra, o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 47. Prescripción de la falta.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48. Sanciones.

Las sanciones que procederán a imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves. Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2. Faltas graves. Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años, para pasar a la categoría superior.

3. Faltas muy graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

Las sanciones que puedan interponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

La retirada del permiso de conducir del chófer de la empresa por una infracción cometida dentro de la jornada laboral con el vehículo de la empresa, no será causa de despido siempre y cuando no sea debida a conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas. El trabajador vendrá obligado a realizar otros trabajos que la Empresa le asigne.

Artículo 49. Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que les sean interpuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se interpondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y

de acuerdo con los términos de la misma.

Artículo 50. Cláusula de no aplicación del Convenio.

Las empresas que obtengan pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior reflejadas en las oportunas declaraciones fiscales, podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales del presente Convenio en el siguiente supuesto:

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad de la misma, y la aplicación de los incrementos salariales ponga en peligro la supervivencia o viabilidad de la empresa, a criterio de la Comisión Paritaria. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, para el dictamen de la Comisión los resultados anteriormente citados de las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos dos años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

Procedimiento: La empresa en la que, a su juicio concurran las circunstancias citadas, solicitará de la Comisión Paritaria del Convenio la no aplicación del mismo y a tal efecto junto con la solicitud aportará la documentación que antecede, así como cualquiera otra documentación que la empresa estime pertinente. Recibida la solicitud la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para el estudio de los documentos; a dicha reunión podrán asistir en calidad de invitados, con voz pero sin voto, tanto la representación de la empresa como de los trabajadores.

La Comisión Paritaria, si aprecia que se dan las circunstancias expuestas, autorizará mediante informe favorable la no aplicación del Convenio. Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación.

Anexo I. Definición de categorías profesionales

Técnicos:

A) Técnico titulado de grado superior. Es quien en posesión del título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) Técnico titulado de grado medio. Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) No titulados:

Encargado general. Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Maestro de fabricación. Es quien procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres oficiales será obligatoria la existencia de maestro o encargado a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

Jefe de taller. Es quien a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y prepara todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Auxiliar de laboratorio. Es quien bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

D) Oficinas técnicas de organización. Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

Jefe de primera. Es el técnico que, con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina, y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamientos, inspección y control de todos los casos, programación, estudios y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como de obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de técnico con título superior.

Jefe de segunda. Trabajará normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Des-empeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado al técnico con título superior.

Técnico de organización de primera. Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes, relativos a las funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudio de tiempo de toda clase, estudio de mejora de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajos con dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes

o conjunto de trabajo con finalidad programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de precisión, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a técnico no titulado.

Técnico de organización de segunda. Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la sección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluaciones de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planteamientos y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a oficial de primera administrativo.

Auxiliar de organización. Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un Técnico de organización o de quien supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización o científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas,

revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de trascripción de información), cálculo de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a oficial de segunda administrativo.

Aspirante. Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización. Quedan asimilados a aspirantes administrativos.

E) Técnicos de proceso de datos:

Jefe de proceso de datos. Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programados. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista. Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la buena lógica de programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe de explotación. Es quien tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de trata-miento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programador de ordenador. Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Programador de máquinas auxiliares. Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas físicas.

Operador de ordenador. Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias

en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

Administrativos:

Jefe de administración de primera. Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

Jefe de Administración de segunda. Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo. Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

Cuando se les ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

Oficial de primera. Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, trascripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nominas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluye en esta categoría, los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de segunda. Es el empleado que con iniciativa restringida y subordinación a jefes u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyudantes de las mismas, organización de archivos o fiche-ros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

Aspirantes. Es quien, con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se incluye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Mercantiles:

Jefe de ventas. Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a labor de todo el personal integrado en su sección.

Inspector de ventas. Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas.

Promotor de propaganda y/o publicidad. Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

Vendedor con autoventa. Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidaciones de las mercancías y, en su caso, las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Viajante. Es quien al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar notas de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

Corredor de plaza. Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

Dependiente. Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Ayudante. Es el empleado menor de veintidós años que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato de formación por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

Obreros:

A) Encargado de producción: Encargado de sección. Es quien con conocimientos

técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Oficial de primera. Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda. Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la siguiente corrección y eficacia.

Ayudantes. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

B) Personal de acabado, envasado y empaquetado:

Encargado de sección. Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Oficial de primera. Es quien tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda. Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera, con un rendimiento o grado de especialización menor que éste, y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Ayudante. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitados para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez

que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

C) Personal de oficios varios:

Encargado de sección. Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Oficial de primera. Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, coches de turismos o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

Oficial de segunda. Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudantes. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Peonaje:

Peón. Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza. Es quien al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

Subalternos:

Almacenero. Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Conserje. Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza,

cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

Cobrador. Es el trabajador mayor de edad que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa realiza cobros y transporta moneda, talones y otros documentos en contravalor monetario o auxiliar a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

Basculero-pesador. Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

Guarda jurado. Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

Guardia-vigilante. Es quien con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las demás atribuciones que a aquél estén conferidas.

Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiende entre unos y otros departamentos, recoger y entre-gar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendárseles.

Portero. Es quien de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a la fábrica o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Mozo de almacén. Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mercancías en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Anexo II convenio provincial de Confitería de Sevilla tabla salarial desde el 9 enero 2007 hasta el 8 de enero de 2008 subida salarial del 3,5%

Categoría profesional	Sueldo Salario euros 2007-2008	Plus Asistencia euros 2007-2008	Plus de Transporte euros 2007-2008	Total Anual euros 2007-2008
I) TÉCNICOS				
1. Titulados				
De grado superior	901,11	4,36	1,80	15.537,26
De grado medio	820,74	4,36	1,80	14.331,82
Ayudante Técnico	784,96	4,36	1,80	13.795,07
2. No Titulados				
Encargado general	859,61	4,36	1,80	14.914,86

Maestro de Taller (Jefe)	846,69	4,36	1,80	14.721,04
Encargado de Sección	778,14	4,36	1,80	13.692,71
Auxiliar de Laboratorio, programadores	714,38	4,36	1,80	12.736,33
3. Oficina Técnica Organiz.				
Jefe de 1.ª y 2.ª	744,39	4,36	1,80	13.186,60
Técnicos de Organiz. de 1.ª	727,56	4,36	1,80	12.934,15
Aspirantes de 1. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
Aspirantes de 2. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
Aspirantes de 3. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
4. Técnico Proceso datos				
Jefe de Proceso de datos	776,72	4,36	1,80	13.671,51
Analista	750,36	4,36	1,80	13.276,12
Jefe explot. Program. Ordenad.	761,43	4,36	1,80	13.442,07
II) ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Administración 1.ª	776,72	4,36	1,80	13.671,51
Jefe de Administración 2.ª	749,64	4,36	1,80	13.265,34
Oficial de 1.ª	749,00	4,36	1,80	13.255,64
Oficial de 2.ª	695,23	4,36	1,80	12.449,12
Auxiliar	660,70	4,36	1,80	11.931,13
Aspirante de 1. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
Aspirante de 2. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
Aspirante de 3. año	559,41	4,36	1,80	10.411,83
Telefonista	665,11	4,36	1,80	11.997,27
III) MERCANTILES				
Jefe de Ventas	681,36	4,36	1,80	12.241,12
Inspector ventas, promoción, propaganda y publicidad	667,77	4,36	1,80	12.037,25
Vendedor de autoventas	636,42	4,36	1,80	11.567,00
Viajante y corredor en plaza	659,92	4,36	1,80	11.919,50
Dependientes	653,53	4,36	1,80	11.823,56
ayudantes	625,37	4,36	1,80	11.401,16
Aprendiz ingres. a 16 años	18,65	4,36	1,80	10.505,07
Aprendiz ingres. va 17 años	18,65	4,36	1,80	10.505,07

Convenio provincial de Confitería de Sevilla tabla salarial desde el 9 enero 2007 hasta el 8 de enero de 2008

Categoría profesional	Sueldo Salario euros 2007-2008	Plus Asistencia euros 2007-2008	Plus de Transporte euros 2007-2008	Total Anual euros 2007-2008
(IV) FABRICACIÓN				
1. Personal de Producción				
Oficial de 1ª	25,82	4,36	1,80	13.768,01
Oficial de 2ª	23,16	4,36	1,80	12.559,11
Ayudante	21,53	4,36	1,80	11.816,86
Aprendiz 1 año	18,65	4,36	1,80	10.505,07
Aprendiz 2 año	18,65	4,36	1,80	10.505,07
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado				
Oficial de 1ª	22,45	4,36	1,80	12.235,75
Oficial de 2ª	21,77	4,36	1,80	11.927,10
Ayudante	20,82	4,36	1,80	11.493,51
Aprendiz de 1 año	18,65	4,36	1,80	10.505,07
Aprendiz de 2 año	18,65	4,36	1,80	10.505,07
3. Personal de oficios auxiliares				
Oficial de 1ª	23,16	4,36	1,80	12.559,11
Oficial de 2ª	21,79	4,36	1,80	11.934,44
Ayudante	20,82	4,36	1,80	11.493,51
4) Peonaje				
Peón y personal de Limpieza	21,66	4,36	1,80	11.875,65
(V) SUBALTERNO				
Almacenero y Mozo de especialización	22,26	4,36	1,80	12.151,24
Conserje, cobrador, basculero, pesador, guarda jurado, guarda, vigilante, ordenanza y portero.	21,96	4,36	1,80	12.011,61
Mozo de Almacén	21,49	4,36	1,80	11.798,49

Artículo 28. Premio de Nupcialidad y Natalidad

120,45 98,54

Artículo 29. Jubilación y Ayuda por Jubilación 2007-2008. Vigencia 9-1-2007 al 8-1-2008.

A los 60 años: 5.069,70

A los 61 años: 4.410,64

A los 62 años: 3.700,89

A los 63 Años: 3.041,83

A los 64 años: 1.723,71

A los 65 años: 1.013,93