



## **CONVENIO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA Y BOLLERIA 2008- 2009**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

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

### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

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

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

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

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 2008 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2009. Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar su denuncia dentro del último mes de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si ello no se produjera. Una vez denunciado en tiempo y forma y hasta que no se hubiese pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector, las partes convenientes acuerdan expresamente quedar vinculados al conjunto del presente Convenio.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

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

### **Artículo 6.Trabajo de Superior e Inferior Categoría**

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

Cuando se desempeñen funciones de superior categoría, el trabajador o



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

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

### **Artículo 7. Jornada de Trabajo**

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

La jornada máxima no excederá de nueve horas.

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

### **Artículo 8. Vacaciones**

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

Los/ las trabajadores y trabajadoras percibirán durante el periodo de vacaciones los siguientes conceptos económicos, en calidad de salario; Salario Base, Antigüedad, Plus de Asistencia,

Plus de Actividad si procede, así como cualquier otro incentivo que las Empresas pudieran tener establecido.

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





## **Artículo 9. Salarios**

Los salarios y complementos que regirán en el año 2.008 son los que figuran en la tabla salarial anexa. Dicho salario será abonado por la empresa al trabajador/a dentro de los 10 días siguientes al mes trabajado.

## **Artículo 10. Complementos de Vinculación**

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

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

Para los/ las trabajadores y trabajadoras que adquieran la condición de fijos a partir del 1 de julio de 2005, el importe del referido complemento, y sin distinción por categorías profesionales, será de 1.000 euros/mes por año de servicio, con un máximo de 20 años.

El importe fijado para el complemento de vinculación del párrafo anterior, será objeto del incremento que, para 2008, se contempla en el artículo 45, del convenio. Tendrá las revisiones contempladas en los artículos 46 y 47 del Convenio y se revisarán conforme a lo que se pacte en convenios sucesivos.

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

## **Artículo 11. Participación en Beneficios**

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

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

## **Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias**

En los meses de julio y diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación de 30 días de salario base más antigüedad que en cada caso



corresponda.

### **Artículo 13. Plus de Asistencia**

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

a) Fallecimiento del cónyuge, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas y alumbramiento de esposa.

b) Las ausencias motivadas por el cumplimiento de un deber de carácter público, judicial o sindical.

c) Nacimiento de hijo o hija, accidente, intervención quirúrgica hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de primer grado.

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

### **Artículo 14. Plus de Transporte**

Este Plus consistirá en el abono mensual a cada trabajador o trabajadora, de la cantidad que bajo dicho título figura en la tabla anexa.

### **Artículo 15. Bodas de Plata**

Aquellos o aquellas trabajadores y trabajadoras que acrediten servicios continuados en la empresa sin interrupción alguna y sin que haya sido sancionado por faltas muy graves, serán premiados en dos ocasiones; una al cumplir los 22 años de plantilla en la empresa, con siete días de vacaciones y 395.78 euros y otra a los 35 años, con diez días de vacaciones y 678.48 euros.

### **Artículo 16. Baja por Incapacidad Temporal**

Las empresas garantizarán a los/las trabajadores y trabajadoras que tengan en la empresa una antigüedad igual o superior a 120 días y causara baja médica por enfermedad común o accidente de trabajo un complemento de percepción salarial hasta alcanzar el 100 de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del primer día de la baja médica.

### **Artículo 17. Prendas de Trabajo**

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



- Al personal femenino: 2 batas y calzado adecuado
- Al personal masculino: 2 buzos o dos pantalones, dos camisas y calzado adecuado.

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

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

En lo supuesto que las empresas no entreguen anualmente las prendas anteriormente señaladas previa comunicación a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto al propio trabajador o trabajadora, deberán abonar en metálico la cantidad de 169.62 euros, en un solo pago y dentro del tercer trimestre del año en curso. En todo caso la empresa que opte por abonar dicha cantidad y siempre que haya abonado la cantidad anteriormente citada o bien haga entrega de las referidas prendas de trabajo podrá exigir al trabajador o trabajadora el cumplimiento de la uniformidad adecuada para el desempeño de sus funciones, el incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador o trabajadora podrá ser objeto de sanción.

### **Artículo 18. Jubilaciones**

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

- a) Con 60 años ..... 9.359,22 euros
- b) Con 61 años ..... 7.487,40 euros
- c) Con 62 años ..... 5.615,54 euros
- d) Con 63 años ..... 4.679,60 euros
- e) Con 64 años ..... 3.743,69 euros

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

### **Artículo 19. Periodo de Prueba**



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

Dicho periodo se delimitara de la siguiente manera:

- a) Personal Técnico, dos meses.
- b) Personal Administrativo, un mes.
- c) Personal Subalterno, quince días.
- d) Profesionales y aprendices, un mes.
- e) No cualificados, quince días.

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

La situación de Incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### **Artículo 20. Seguro de Muerte o Accidente Laboral**

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

- a) Por muerte de Accidente Laboral: 9.359,22 euros.
- b) Por invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de Accidente Laboral: 18.718,49 euros.

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

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

#### **Artículo 21. Auxiliares Administrativos**

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



## **Artículo 22. Condiciones Mínimas**

Las condiciones de trabajo y económicas que se figuran en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulas y no surtirán efecto alguno entre las partes lo pactos o cláusulas de individual o colectivamente impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras. En consecuencia, cualquier mejora establecida o que se establezca ya sea por disposición legal o decisión voluntaria, contrato de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito inferior, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

## **Artículo 23. Trabajadores y trabajadoras Eventuales e Interinos e interinas**

Los trabajadores y trabajadoras eventuales cesarán al concluir el término de las circunstancias a las que haga referencia el contrato suscrito. El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores o trabajadoras que sustituyen.

## **Artículo 24. Faltas y Sanciones de los Trabajadores y Trabajadoras**

Las acciones eventuales punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras se clasificarán, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Son faltas leves:

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

b) Son faltas graves:

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

c) Son faltas muy graves:

- 1) La reincidencia de falta graves en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiera mediado sentencia firme.
- 2) Más de doce faltas de asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año.
- 3) La falsedad, deslealtad, fraude y el hurto o robo, tanto a compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa.



4) El hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios y enseres.

5) La realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal.

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

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

Sanciones:

a) Por faltas leves; Amonestación escrita.

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

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

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

Las faltas prescribirán a los 20 días contados a partir del momento en que concurra dicha falta, sin haber iniciado el correspondiente expediente sancionador.

### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

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

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

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

MODULO PARA HALLAR EL VALOR ECONOMICO DE LA HORA EXTRA

S. Base + Antigüedad + Plus Asistencia



----- x 75% más

1.768 horas

### **Artículo 26. Prohibición de Concurrencia**

Los trabajadores o trabajadoras se obligan a no hacer concurrencia con su empresario ni colaborar con quienes no lo hicieran.

No podrán realizar salvo consentimiento del empresario o empresaria, obra o trabajo complementario de los que figuran en su contrato si tales actividades concurrieran con las de la empresa y perjudicaran a ésta.

### **Artículo 27. Licencias Retribuidas**

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

- a) 15 días en caso de matrimonio
- b) 3 días hábiles en caso de nacimiento de hijo o hija.
- c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 1 día por matrimonios de padres, madres, hijos, hijas , hermanos o hermanas de alguno de los cónyuges.
- e) 2 días por cambio de domicilio.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) 2 días para asunto propios
- h) Para realizar funcionales sindicales o de representación de los trabajadores y trabajadoras en los términos establecidos en la presente Legislación.
- i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso que ambos trabajen.
- j) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Asimismo, tendrán



derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la duración de aquélla.

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

## **Artículo 28. Garantía de Puesto de Trabajos para Trabajadores y trabajadoras que padezcan la Enfermedad de Alcoholismo,**

### **Drogadicción o Toxicomanía**

Dicha garantía viene sustentada suficientemente en la Legislación Especial Aplicable. No obstante y con objeto de matizar la misma, se establece que ningún trabajador o trabajadora que padezca algunas de las enfermedades anunciadas, pueda ser despedido por esta causa aisladamente.

Como respaldo a lo anterior el trabajador o trabajadora deberá de acreditar su proceso o procesos de rehabilitación no obstante dichas circunstancias podrán ser consideradas como causa de despido, si repercuten en la actividad laboral o en el rendimiento del trabajador o trabajadora de forma negativa.

## **Artículo 29. Contrato de relevo**

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador o trabajadora inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de Empleo, para sustituir al trabajador o trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 4.4 de la Ley 10/1994, simultáneamente con el trato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

Dichos contratos se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1.991/1984 y el Real Decreto Ley 8/97.

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

## **Artículo 30. Contratación**

Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 30% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puesto de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras si los hubiere, considerando para ello especialmente





la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. En caso de que no haya acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 31. Contrato Eventual**

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

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

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

### **Artículo 32. Descanso Semanal y Fiestas**

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

### **Artículo 33. Contrato de Formación**

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

- a) Todo contrato de la Formación se realizará por escrito, entregándole una copia al interesado y otra de los/las Representantes Legales de los/las Trabajadores y trabajadoras
- b) Atendido a que el sector tiene una actividad predominantemente artesanal y en consecuencia debe tener un personal altamente especializado, el tiempo del contrato de Formación, será de 24 meses como máximo.
- c) La edad máxima para poder formalizar un contrato de este tipo, será de 21 años, y la mínima de 16 años.
- d) La formación teórica del aprendiz contará como mínimo de 1/5 de la jornada máxima prevista en el Convenio.
- e) El trabajo real que desarrolle el trabajador o trabajadora, deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de Formación.
- f) El salario a percibir, será como mínimo el equivalente al 70 y 80% del Salario



Mínimo garantizado del Convenio del primer o segundo año respectivamente.

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

h) El Salario Mínimo Garantizado de Convenio, estará compuesto por; Salario Base del Peón, 3 Pagas Extras como figuran en Convenio, Plus de Transporte, Plus de Asistencia, la cantidad resultante quedará refleja en la Tabla General de Salarios bajo la denominación de «SALARIO MINIMO DE CONVENIO».

### **Artículo 34. Contratos Puesta Disposición**

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

### **Artículo 35. Movilidad Funcional**

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

### **Artículo 36. Cláusula de Descuelgue**

Los porcentajes de incremento salarial establecidas para este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente antes la Comisión Paritaria del mismo, situaciones de déficit o perdidas constantes en los ejercicios contables 2006-2007.

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

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

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

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



### **Artículo 37. Finiquitos**

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

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

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

### **Artículo 38. Derechos y Garantías Sindicales**

Tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores, los/las Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias y garantías establecidas en los artículos 64 y 68 del referido Estatuto y las obligaciones del artículo 65.

#### COMPETENCIAS:

- 1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de Producción y evolución del empleo en la empresa.
- 2) Conocer el Balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de la misma.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de Organización y control del trabajo.



- e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 4) Emitir informe cuando la función, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 5) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 7) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 8) Ejercer una labor de:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigente en materia laboral, de seguridad social, empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas, ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
- b) De la vigilancia sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las particularidades específicas que ella conlleve. (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995)
- 9) Participar como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y familiares.
- 10) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
- 11) Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones señalados en este número en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

#### GARANTIAS:

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



siguientes garantías:

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

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

3) No ser despedido o despedida ni sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, salvo de que éste se produzca pro revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 de la R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo.

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

4) Expresar colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus oposiciones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

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

a) Hasta 100 trabajadores: 15 horas

b) De 101 a 250 trabajadores: 20 horas

c) De 251 a 500 trabajadores: 30 horas

d) De 501 a 700 trabajadores: 35 horas

e) De 701 en adelante: 40 horas

Podrá pactarse el Convenio Colectivo de acumulación de horas de los/las distintos y distintas miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los/las Delegados y Delegadas de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

### **Artículo 39. Desempleo**





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

#### **Artículo 40. Comisión Paritaria**

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

#### **Artículo 41. Régimen de Personal Femenino**

##### **A) ACCION POSITIVA**

Las contrataciones en las empresas de trabajadores y trabajadoras fijos o fijas, respetaran un porcentaje en contratación igual para ambos sexos del 50%.

##### **B) CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

A la mujer embarazada, se la facilitara transitoriamente, un puesto de trabajo mas adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar previa consulta con los/las

Representantes de lo/las trabajadores y trabajadoras, la relación de puestos exentos de riesgo a estos efectos.

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

##### **C) EXCEDENCIAS**

Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de los hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta

2 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La incorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o





paternidad durante el primer y el segundo año de la excedencia será automática.

#### D) PROTECCION DE LA DIGNIDAD DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

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

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

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

#### **Artículo 42. Personal de Producción**

En el supuesto de que el personal de producción trabaje en día festivo o domingo, la jornada máxima será de cinco horas, y tendrá una retribución de igual para todas las categorías de 17.62 euros la hora.

#### **Artículo 43. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo.

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

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

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivo de interpretación a aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los/las trabajadores y trabajadoras y empresarios o empresarias incluidos e



incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

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

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

#### **Artículo 44. Canon Sindical**

Se establece un canon sindical de 1500 euros, por trabajador fijo o eventual con contrato superior a un año para sufragar los gastos ocasionados por la Negociación Colectiva. La indicada retención la efectuará el empresario en el mes siguiente al de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

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

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

#### **Artículo 45. Incremento Salarial Año 2008-2009**

Con efectos de 1 de enero de 2008, todos los conceptos económicos, y las Tablas Salariales del año anterior (La Tabla Salarial definitiva de 2006 más el IPC real del año 2.007, 4.2%), serán incrementados en el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2008, mas 1 punto.

Con efectos de 1 de enero de 2009, todos los conceptos económicos y las Tablas Salariales de año anterior, serán incrementadas en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 mas 1 punto.



#### **Artículo 46. Revisión Salarial Año 2008**

En el caso de que el I.P.C. real del año 2008, a escala nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, supere el IPC previsto por el Gobierno, se abonará a todos los/las trabajadores y trabajadoras, con carácter retroactivo, dentro del primer trimestre del año 2009, el exceso sobre dicho porcentaje, de una sola vez y aplicado a la totalidad de las retribuciones, salariales y extrasalariales, que se han establecido para el referido año.

Las tablas resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión, en su caso, servirán de base para el cálculo de incremento en el año 2009.

#### **Artículo 47. Revisión Salarial Año 2009**

En el caso de que el I.P.C. real del año 2009, a escala nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, supere el I.P.C. previsto por el Gobierno, se abonará a todos los/las trabajadores y trabajadoras, con carácter retroactivo, dentro del primer trimestre del año 2010 el exceso sobre dicho porcentaje, de una sola vez aplicado a la totalidad de las retribuciones, salariales y extrasalariales, que se han establecido para el referido año.

Las tablas resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión en su caso, servirán de base para la negociación del año 2010.

#### **Artículo 48. Observación**

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

#### **Artículo 49. Reconocimiento Médico y Carnet de Manipulador/a de Alimentos**

Todo el personal sujeto al presente convenio deberá de:

- a) Ante su ingreso se someterá a un reconocimiento médico previo.
- b) Se proveerá obligatoriamente del carnet de Manipulador/a de Alimentos, a cuyo objeto las Empresas les darán las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo, considerándose las horas invertidas como horas efectivas de trabajo.

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

Hay varias firmas.



**Fabricación y venta de productos de confitería, pastelería , repostería y bollería**

BOP , 09 de junio del 2008

Página 20 de 20

