

**Delegación Provincial de Sevilla****Administración Laboral****Relaciones Colectivas****Expediente: C-36/10****MGM/MJ.V.**

Visto el Convenio Colectivo de las empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, y sus trabajadores (Código: 4103494), suscrito por la Patronal AFAMES y la Central Sindical U.G.T., con vigencia desde el 1 de julio de 2008 a 30 de junio 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

**Primero:** Registrar el Convenio Colectivo de las empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, y sus trabajadores, suscrito por la Patronal AFAMES y la Central Sindical U.G.T., con vigencia desde el 1 de julio de 2008 a 30 de junio 2012.

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

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

**Cuarto:** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 31 de marzo de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO LOCAL DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS, ALFAJORES Y DEMÁS PRODUCTOS QUE SE ELABORAN EN ESTEPA, Y SUS TRABAJADORES, A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2008**

**Asistentes:**

**— Por AFAMES:**

Don Joaquín de la Cruz.

Don Fernando Moreno.

Don Eusebio Olmedo.

Don Juan Carlos García.

Don Antonio Pradas.

Doña Pilar Pradas.

Don Antonio Sánchez.

Don José Luis Olmedo.

Don Jesús Moreno.

**— Por UGT:**

Titulares:

Doña Lourdes Barrero Alfaro.

Doña Ascensión Martínez Escamilla.

Doña Asunción Jiménez Chías.

Don Francisco Cano Borrego.

Doña Josefa Ramírez Alés.

Doña Pilar Moreno Tejada.

Doña Isabel Trujillano Álvarez.



Andalucía

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

BOP 83, 11 de abril del 2011

Página 3 de 32

Don Gonzalo Moreno Fernández.

Doña Manuela Manzano Manzano.

Suplentes:

Doña María Jesús Jiménez Muñoz.

Doña Carmen Quirós Chías.

**— Asesores:**

Don Alberto Márquez Rodríguez (UGT)

Doña M.<sup>ª</sup> José Jiménez Gómez (UGT)

Doña M.<sup>ª</sup> Dolores Gómez Valderramas (UGT)

Don Emilio Terrón Ruiz (UGT)

Don José G. Berjano Méndez (UGT)

En la localidad de Estepa, a las 20.30 horas del día 9 de octubre de 2008, reunidos en la sede de la Asociación de Fabricantes de Mantecados de Estepa (AFAMES), la representación social y empresarial citada anteriormente, siendo el motivo de la reunión la lectura y aprobación de los acuerdos alcanzados en la revisión para el Convenio Local entre las empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, y sus trabajadores, a partir del 1 de julio de 2008.

Después de varios recesos, ofertas y contraofertas, se llega a los siguientes acuerdos de mejoras para la firma del Convenio Colectivo a partir del 1 de julio de 2008, consistente en la inclusión o modificación de los siguientes artículos:

— Se modifica el artículo 3 del Convenio Colectivo en los siguientes términos:

«Ámbito Temporal: El presente Convenio tendrá una duración de CUATRO AÑOS desde el 1 de julio de 2008 al 30 de junio del 2012, prorrogándose de año en año tácitamente de no existir denuncia de cualquiera de las partes con una antelación de dos meses, como mínimo, a la expiración del Convenio o en los sucesivos años.

La Tabla Salarial durante el primer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2008 a 30 de junio del 2009, será la que figura como anexo a este Convenio, que es el resultado de incrementar el 6% la tabla salarial provisional del período comprendido del 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008. El citado incremento del 6% es como consecuencia de sumar el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2007 (4,2%), más el incremento del 1,8% de revisión salarial.





Para los años sucesivos se incrementarán los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre del año anterior, es decir, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010, se incrementarán los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2008; para el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011, se incrementarán los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2009, y para el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012, se incrementarán los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2010.

Que una vez publicado el IPC real, la Comisión Negociadora se reunirá al objeto de confeccionar cada una de las tablas salariales para los períodos del Convenio Colectivo anteriormente enunciados».

— Se modifican y se añaden los siguientes párrafos del artículo 4 que regula la clasificación del personal con razón de su permanencia:

«Clasificación del personal por razón de su permanencia.—La clasificación por razón de su permanencia será la establecida en el artículo 9.º del Acuerdo Marco para el sector de Pastelería, Confeitería, etc., vigente desde 1 de enero de 1996.

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo por orden riguroso de antigüedad, según el orden establecido en las diferentes secciones dentro del escalafón. Sin embargo, el trabajador fijo discontinuo que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa fuera del ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra empresa.

A título orientativo, las secciones dentro del sector de mantecados son las siguientes: liado (a máquina o manual), tratamiento de materia prima y amasado, envasado + empaquetado + expedición.

Además, cuando la sección dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos

discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los demás trabajadores escalafonados cualquier otra categoría o sección que no se encuentre trabajando, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo del trabajador fijo discontinuo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, quedando excluido los trabajadores profesionales de oficio, la designación de estos profesionales de oficios serán los designados por acuerdo en la Comisión Paritaria.

Por razones organizativas o por una urgencia que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible el trabajador podrá realizar funciones en otra categoría o sección siempre que se mantenga el orden del llamamiento y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Clasificación profesional.—La clasificación del personal por razón de sus funciones será la siguiente:

- a) Personal Técnico.
- b) Personal Administrativo.
- c) Personal Mercantil.
- d) Personal Obrero:
  1. Oficial de Primera.

2. Oficial de Segunda.

e) Personal de Fabricación:

1. Operario u operaria.

2. Ayudantes.

3. Aprendiz

Todos los trabajadores que con anterioridad al vigente Convenio Colectivo que tenían la categoría profesional de Peón pasarán automáticamente a las nuevas categorías de Operario u Operaria.

Todo trabajador/a que ostente la categoría profesional de Ayudante ya sea trabajador fijo, fijo discontinuo o eventual, pasará automáticamente a la categoría profesional de Operario u Operaria con el consiguiente incremento salarial, siempre que haya prestando servicios durante un mínimo de tres campañas consecutivas, es decir, cuando se inicie la cuarta campaña pasará automáticamente a la categoría profesional de Operario u Operaria. No obstante, con carácter transitorio, la convergencia entre categorías se realizará de forma paulatina durante la vigencia del presente convenio, teniendo siempre preferencia el trabajador con mayor número de campañas realizadas y de la de la siguiente forma:

— Al inicio de la campaña 2008/09 pasarán un 34% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria.

— Al inicio de la campaña 2009/10 pasarán un 33% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria.

— Al inicio de la campaña 2010/11 pasarán un 33% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria, quedando el 100% de los trabajadores con la categoría profesional de Operario u Operaria que hayan cumplido con el requisito de haber prestado servicio tres campañas.»

— Se modifica el artículo 9, que regula el período de prueba, en lo siguiente:

«Obreros ..... 15 días.»

— Se modifica el artículo 10, que regula la Comisión Paritaria, quedando de la siguiente forma:

«Se constituye una Comisión Paritaria, de la que formarán parte cuatro



representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, con la presencia de las Centrales Sindicales Firmantes del Presente Convenio. Como Secretario actuará uno de los miembros que deberá ser nombrado por cada sesión de forma alternativa entre empresarios y trabajadores. La convocatoria se hará a petición de cualquiera de las representaciones empresarial o social.»

— Se modifica el segundo párrafo y se añade un tercer párrafo del artículo 13, quedando de la siguiente forma:

«Cuando el trabajador cause baja en la empresa, ya sea por extinción de su relación laboral o suspensión por finalización de campaña, la empresa quedará obligada a entregar la certificación de empresa necesaria al objeto de poder solicitar la prestación por desempleo o lo que legalmente se establezca.

Aquel trabajador que pretenda extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarla a la empresa con una antelación de 8 días naturales.»

— Se modifica el artículo 14, quedando de la siguiente forma:

«Se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la presencia de un representante de los trabajadores o Delegado Sindical cuando tengan que firmar un documento que suponga la extinción de la relación laboral o liquidación de la época de fabricación, a cuyo efecto se le entregará al trabajador y representante de los trabajadores un recibo proforma con 24 horas de anticipación.»

— Se modifica el artículo 15, quedando de la siguiente forma:

«La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, tanto en jornada intensiva o continua como en jornada partida o discontinua.

Se establece la obligatoriedad de dar un descanso de 15 minutos, que se utilizará como bocadillo, que computará como

tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas que tengan establecidas jornada intensiva o continua.

La jornada normal se desarrollará de lunes a sábado.»

— Se modifica el artículo 17, quedando de la siguiente forma:

«El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de un período de vacaciones de 30 días naturales. Serán abonadas con el salario base, plus personal o el plus de antigüedad, incrementadas con el plus de asistencia correspondiente a 26 días efectivos trabajados.

Para el trabajador fijo discontinuo y eventual el período de disfrute de las vacaciones se iniciará al día siguiente de finalización de la campaña, a no ser que





por mutuo acuerdo se pudiera elegir otro período vacacional, siendo proporcional al período de tiempo trabajado, permaneciendo en alta en la Seguridad Social durante el citado período a pesar de que el abono del salario durante dicho período vacacional pudiera prorratearse durante la campaña.»

— Se modifica el artículo 18, que regula las excedencias, quedando de la siguiente forma:

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

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) De forma voluntaria: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un período de excedencia entre el mínimo 4 meses y un máximo de 5 años.

c) Para el cuidado de hijos, o por embarazo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de hijos o hijas a contar desde la fecha de nacimiento y en caso de adopción y acogimiento, desde la resolución judicial o administrativa.

d) Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años para el cuidado de un familiar, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.»

— Se modifica el artículo 19, que regula las licencias retribuidas, quedando de la siguiente forma:

«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 naturales en caso de matrimonio, se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

b) TRES DÍAS laborables en los siguientes casos:

— Nacimiento de hijo (más trece días de permiso por paternidad).

— Enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho.

Dicho plazo es ampliable hasta un máximo de 4 días laborables cuando por



ocurrir el hecho determinante se produjera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c) TRES DÍAS naturales en los siguientes casos:

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

d) DOS DÍAS naturales:

- Cambio de domicilio.

e) DOS DÍA naturales:

- Fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos.
- Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos.

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y la correspondiente justificación de la utilización del tiempo, y que no exceda de 5 días, alternos o consecutivos, en el transcurso de un año.

g) Sin derecho a retribución:

- Por fallecimiento de tíos o sobrinos, UN DÍA.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

i) Permiso retribuido por maternidad / paternidad:

- Permiso de 16 semanas ininterrumpidas. El permiso puede ejercerse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Por partos múltiples o discapacidad ampliable a 2 semanas más por cada criatura a partir de la segunda.
- La madre disfrutará obligatoriamente las 6 semanas inmediatamente posterior al parto. La madre podrá optar por ceder al padre hasta un máximo de 10 semanas ininterrumpidas, que podrá disfrutar de forma sucesiva o simultánea con la madre.
- Por adopción o acogimiento familiar, 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en



2 semanas más por cada criatura a partir de la segunda.»

— Se modifica el artículo 20, quedando de la siguiente forma:

«Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo/a menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. El disfrute de este permiso no debe verse alterado o disminuido porque la jornada sea inferior a 40 horas, reducida o parcial.»

— Se modifica el artículo 21, que regula la reducción de jornada, quedando de la siguiente forma:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, entre 1/8 y un máximo de 1/2 jornada.

Por el cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividades retributivas.

Estos derechos no pueden limitarse en período de campaña.»

— Se modifica el artículo 23, que regula el premio de nupcialidad, quedando de la siguiente forma:

«Los trabajadores tendrán derecho a percibir un premio de nupcialidad de 127,07 euros en caso de matrimonio, y en caso de nacimiento de hijos, percibirán por cada uno, un premio de natalidad de 103,96 euros. Solo tendrán derecho a este premio, si el hecho causante tiene lugar durante la época de fabricación, para los trabajadores discontinuos o de época de fabricación. Si trabajan los dos cónyuges solamente uno podrá hacer uso de este derecho.

Se equiparan a todos los efectos los derechos establecidos para los matrimonios a las parejas de hecho, acreditándolo en este caso con el correspondiente certificado del Registro o el certificado de empadronamiento o convivencia.»

— Se modifica el artículo 25, que regula los escalafones y plantillas, quedando de la siguiente forma:

«Las empresas confeccionarán y harán públicos, en los tablones de anuncios, los escalafones de categorías profesionales y las plantillas preceptivas, debiendo





estar finalizadas estas labores, antes del 15 de septiembre de cada año, abriéndose un plazo de reclamación, resolviendo dichas reclamaciones la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días.

También se hará pública la bolsa de trabajadores eventuales.

Que como consecuencia de la creación de la categoría profesional de operarios u operarias y el traslado progresivo de trabajadoras y trabajadores de la categoría profesional de ayudante a operarios u operarias a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, en la siguiente confección del escalafón, las trabajadoras y trabajadores con la categoría profesional de operarios u operarias y ayudantes irán unidas o en función a las secciones por categoría que había en la empresa, siendo el orden de llamamiento en función a la antigüedad en el escalafón.

A partir de la firma del Convenio Colectivo se podrá establecer nuevas secciones incluso primando dentro de las categoría profesional en el trabajadores fijos discontinuo siempre que sea aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y posterior consulta con los representantes legales de los trabajadores, para este contenido la Comisión Paritaria deberá resolver la solicitud de la empresa en el plazo de 10 días.»

— Se modifica el artículo 28, que regula el plus de antigüedad, quedando de la siguiente forma:

«A partir del 1 de julio de 2008, los trabajadores fijos y trabajadores fijos discontinuos sujetos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una promoción económica en función al número de campañas realizadas, que consistirá en un plus de antigüedad de un 2% del salario día del trabajador (que incluye su salario base, plus de asistencia, complemento de campaña y parte proporcional de pagas extraordinarias, domingos, festivos y vacaciones) por cada tres campañas realizadas.

Los importes que por el concepto de antigüedad venían percibiendo algunos trabajadores como "complemento personal", lo continuarán percibiendo y estará sujeto al porcentaje de incremento de los datos económicos que se pacten en el presente Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable, todo ello, hasta que el trabajador perciba su primer trienio del plus de antigüedad en el año 2011, en aplicación a lo dispuesto en el apartado anterior, donde el «complemento personal» quedará congelado sin que se aplique el incremento del Convenio Colectivo citado anteriormente.»

— Se modifica el artículo 34, que regula el Dietas, quedando de la siguiente forma:

«Las empresas estarán obligadas a compensar todo los gastos ocasionado por aquel trabajador que, como consecuencia de su trabajo, conlleve gastos

ocasionados como consecuencia de dietas tanto sin son completas con hospedaje, cuando no se pernocte fuera del domicilio, cuando se realice como consecuencia de comidas fuera del domicilio o cuando se utilice el vehículo propio en los desplazamiento, abonando los gastos de tal forma que en ningún momento pueda ocasionar merma de salario alguno por parte del trabajador.»

— Se modifica el artículo 49, que regula la formación profesional, quedando de la siguiente forma:

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

Las acciones formativas bonificadas, encuadradas dentro del ámbito de la formación profesional para el empleo, serán ejecutadas preferentemente por las empresas a través de Entidades Organizativas que sean entidades sin ánimo de lucro legalmente reconocidas e inscritas como tales en el registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y entre cuyos fines sociales, se encuentre la promoción y ejecución de actividades formativas.»

— Se incluye el artículo 51, que regulará los principios de igualdad, quedando redactado de la siguiente forma:

«Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o por la modalidad de contratación.
- Desarrollar lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Así, durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes firmantes se comprometen a fomentar la realización, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en aquellas empresas que lo quieran realizar voluntariamente conforme a la legislación vigente, para

ello se constituirá una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente de establecer las medidas de igualdad del presente Convenio Colectivo, así como las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo.

Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los representantes legales de los trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución.»

Que en prueba de conformidad, todos los miembros de la Comisión Negociadora firman diez ejemplares de este acta final del Convenio Local entre las empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, por ser aprobada por unanimidad por todos los miembros.

A continuación se da lectura al texto revisado del Convenio Colectivo a partir del día 1 de julio de 2008, compuesto de 51 artículos y su correspondiente anexo, que contiene la tabla salarial para el período comprendido entre el 1 de julio de 2008 a 30 de junio de 2009, siendo aprobada por unanimidad, que en prueba de conformidad se firman diez ejemplares por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Que la Comisión Negociadora dará traslado del Convenio Colectivo Local entre las empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, a partir del 1 de julio de 2008, a la Autoridad Laboral, a los efectos de registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, autorizando a don José Berjano Méndez para la realización de los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral.

Y no existiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento de la presente acta. (Siguen varias firmas ilegibles.)

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO LOCAL DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN Y VENTA DE MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS, ALFAJORES Y DEMÁS PRODUCTOS QUE SE ELABORAN EN ESTEPA, Y SUS PRODUCTORES, PARA EL PERÍODO JULIO DE 2008 A JUNIO DE 2012**

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

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo afectarán obligatoriamente a las empresas que en el pueblo de Estepa se dediquen a la fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos navideños, típicos de la localidad, entendiéndose dichos productos en su más amplio sentido de fabricación y venta. Queda limitado territorialmente a la localidad de Estepa.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Dentro de la expresada delimitación territorial, el Convenio alcanzará a la totalidad de trabajadores y empleados que actualmente prestan sus servicios en las actividades que quedan determinadas en el artículo anterior, ya sean de temporada de fabricación, eventuales, interinos, aprendices, hijos, etc., así como los que puedan ingresar durante la vigencia legal del presente Convenio, quedando excluidos los Consejeros, Gerentes y cargos similares.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de julio de 2008 al 30 de junio del 2012, prorrogándose de año en año tácitamente de no existir denuncia de cualquiera de las partes con una antelación de dos meses, como mínimo, a la expiración del Convenio o en los sucesivos años.

La tabla salarial durante el primer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2008 a 30 de junio del 2009, será la que figura como anexo a este Convenio, que es el resultado de incrementar el 6% la tabla salarial provisional del período comprendido del 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2008. El citado incremento del 6% es como consecuencia de sumar el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2007 (4,2%), más el incremento del 1,8% de revisión salarial.

Para los años sucesivos se incrementará los salarios en el IPC Real a fecha 31 de diciembre del año anterior, es decir, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010, se incrementará los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2008, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011, se incrementará los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2009 y para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012, se incrementará los salarios en el IPC real a fecha 31 de diciembre de 2010.

Que una vez publicado el IPC real, la Comisión Negociadora se reunirá al objeto de confeccionar cada una de las tablas salariales para los períodos del Convenio Colectivo anteriormente enunciados.

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

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





de enero de 1996.

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo por orden riguroso de antigüedad según el orden establecido en las diferentes secciones dentro del escalafón. Sin embargo el trabajador fijo discontinuo que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa fuera del ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra empresa.

A título orientativo, las secciones dentro del sector de mantecados son las siguientes: liado (a máquina o manual), tratamiento de materia prima y amasado, envasado + empaquetado + expedición.

Además cuando la sección dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los demás trabajadores escalafonados de cualquier otra categoría o sección que no se encuentre trabajando, pero en este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo del trabajador fijo discontinuo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, quedando excluido los trabajadores profesionales de oficio, la designación de estos profesionales de oficios serán los designados por acuerdo en la Comisión Paritaria.

Por razones organizativas o por una urgencia que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible el trabajador podrá realizar funciones en otra categoría o sección siempre que se mantenga el orden del llamamiento y deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un trabajador escalafonado sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad dentro de la categoría profesional o sección o por lo dispuesto en el párrafo anterior, el



trabajador fijo discontinuo que le corresponda ser llamado tendrá derecho a tanto salario como los que haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente.

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

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

**Clasificación profesional.**—La clasificación del personal por razón de sus funciones será la siguiente:

- a) Personal Técnico.
- b) Personal Administrativo.
- c) Personal Mercantil.
- d) Personal Obrero:
  - 1. Oficial de Primera.
  - 2. Oficial de Segunda.
- e) Personal de Fabricación:
  - 1. Operario u operaria.
  - 2. Ayudantes.
  - 3. Aprendiz.

Todos los trabajadores que con anterioridad al vigente Convenio Colectivo que tenían la categoría profesional de Peón pasarán automáticamente a las nuevas categorías de Operario u Operaria.

Todo trabajador/a que ostente la categoría profesional de Ayudante ya sea trabajador fijo, fijo discontinuo o eventual, pasará automáticamente a la categoría profesional de Operario u Operaria con el consiguiente incremento salarial, siempre que haya prestando servicios durante un mínimo de tres campañas consecutivas, es decir, cuando se inicie la cuarta campaña pasará



automáticamente a la categoría profesional de Operario u Operaria. No obstante, con carácter transitorio, la convergencia entre categorías se realizará de forma paulatina durante la vigencia del presente convenio, teniendo siempre preferencia el trabajador con mayor número de campañas realizadas y de la de la siguiente forma:

— Al inicio de la campaña 2008/09 pasarán un 34% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria.

— Al inicio de la campaña 2009/10 pasarán un 33% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria.

— Al inicio de la campaña 2010/11 pasarán un 33% de los trabajadores con la categoría profesional de Ayudantes a la categoría profesional de Operario u Operaria, quedando el 100% de los trabajadores con la categoría profesional de Operario u Operaria que hayan cumplido con el requisito de haber prestado servicio tres campañas.

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

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

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

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

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

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

Tanto la parte empresarial como la obrera, se comprometen a la no negociación de convenios de ámbito inferior al presente.

#### **Artículo 8.**

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

### **Artículo 9. Período de prueba.**

Será el siguiente:

Técnicos	6 meses
Administrativos	2 meses
Personal Mercantil	1 mes
Obreros	15 días
Personal de fabricación	8 días

### **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria de la que formarán parte cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, con la presencia de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio. Como Secretario actuará uno de los miembros, que deberá ser nombrado por cada sesión de forma alternativa entre empresarios y trabajadores.

La convocatoria se hará a petición de cualquiera de las representaciones empresarial o social.

### **Artículo 11. Funciones de la Comisión Paritaria.**

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

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

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del mismo.

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador cause baja en la empresa, ya sea por extinción de su relación laboral o suspensión por finalización de campaña, la empresa quedará obligada a entregar la certificación de empresa necesaria al objeto de poder solicitar la prestación por desempleo o lo que legalmente se establezca.

Aquel trabajador que pretenda extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarla a la empresa con una antelación de 8 días naturales.

### **Artículo 14. Finiquitos.**

Se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la presencia de un representante de los trabajadores o Delegado Sindical cuando tengan que firmar un documento que suponga la extinción de la relación laboral o liquidación de la época de fabricación, a cuyo efecto se le entregará al trabajador y representante de los trabajadores un recibo proforma con 24 horas de anticipación.

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

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales tanto en jornada intensiva o continua como en jornada partida o discontinua.

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

La jornada normal se desarrollará de lunes a sábado.

### **Artículo 16. Horario.**

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

En la jornada discontinua, la interrupción de la jornada no podrá ser inferior a una hora. No podrá exceder la jornada de 9 horas. Quedan excluidos de este horario Porteros, Guardas y Vigilantes.

### **Artículo 17. Vacaciones.**

El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de un período de vacaciones de 30 días naturales. Serán abonadas con el salario base, plus personal o el plus de antigüedad, incrementadas con el plus de asistencia correspondiente a 26 días efectivos trabajados.

Para el trabajador fijo discontinuo y eventual el período de disfrute de las vacaciones se iniciará al día siguiente de finalización de la campaña, a no ser que por mutuo acuerdo se pudiera elegir otro periodo vacacional, siendo proporcional al período de tiempo trabajado, permaneciendo en alta en la seguridad social durante el citado periodo a pesar de que el abono del salario durante dicho período vacacional pudiera prorratearse durante la campaña.

### **Artículo 18. Excedencias.**

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

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.
- b) De forma voluntaria: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un período de excedencia entre el mínimo 4 meses y un máximo de 5 años.
- c) Para el cuidado de hijos, o por embarazo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de hijos o hijas a contar desde la fecha de nacimiento y en caso de adopción y acogimiento, desde la resolución judicial o administrativa.
- d) Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia no

superior a tres años para el cuidado de un familiar, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

### **Artículo 19. Licencias retribuidas.**

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 naturales en caso de matrimonio, se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

b) Tres días laborables en los siguientes casos:

— Nacimiento de hijo (más trece días de permiso por paternidad).

— Enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho.

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

c) Tres días naturales en los siguientes casos:

— Fallecimiento de cónyuge o parejas de hecho, padres o hijos.

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

d) Dos días naturales:

— Cambio de domicilio.

e) Dos días naturales:

— Fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos.

— Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos.

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y la correspondiente justificación de la utilización del tiempo, y que no exceda de 5 días, alternos o consecutivos, en el transcurso de un año.

g) Sin derecho a retribución:



— Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

i) Permiso retribuido por maternidad / paternidad:

— Permiso de 16 semanas ininterrumpidas. El permiso puede ejercerse a jornada completa o a tiempo parcial.

— Por partos múltiples o discapacidad ampliable a 2 semanas más por cada criatura a partir de la segunda.

— La madre disfrutará obligatoriamente las 6 semanas inmediatamente posterior al parto. La madre podrá optar por ceder al padre hasta un máximo de 10 semanas ininterrumpidas, que podrá disfrutar de forma sucesiva o simultánea con la madre.

— Por adopción o acogimiento familiar, 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en 2 semanas más por cada criatura a partir de la segunda.

## **Artículo 20.**

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo/a menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. El disfrute de este permiso no debe verse alterado o disminuido porque la jornada sea inferior a 40 horas, reducida o parcial.

## **Artículo 21. Reducción de jornada.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, entre 1/8 y un máximo de 1/2 jornada.

Por el cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividades retributivas.

Estos derechos no pueden limitarse en período de campaña.



**Artículo 22.**

En caso de accidente de trabajo ocurrido durante la jornada laboral, la empresa completará la indemnización legalmente establecida hasta completar el 100% del salario total del convenio. En caso de baja por enfermedad, la empresa completará la indemnización hasta el 100% del salario convenio pero sólo en el supuesto de que el período de tiempo de baja por enfermedad sea superior a 12 días o más. La empresa no vendrá obligada a pago alguno por este concepto si la baja por enfermedad dura menos de 12 días, pero si dura más de 12 días vendrá obligada a su pago desde el día de la baja.

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

**Artículo 23. Premio de nupcialidad.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un premio de nupcialidad de 127,07 euros en caso de matrimonio, y en caso de nacimiento de hijos, percibirán por cada uno, un premio de natalidad de 103,96 euros. Sólo tendrán derecho a este premio, si el hecho causante tiene lugar durante la época de fabricación, para los trabajadores discontinuos o de época de fabricación. Si trabajan los dos cónyuges solamente uno podrá hacer uso de este derecho.

Se equiparan a todos los efectos los derechos establecidos para los matrimonios a las parejas de hecho, acreditándolo en este caso con el correspondiente certificado del registro o el certificado de empadronamiento o convivencia.

**Artículo 24. Ropas de trabajo.**

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

Chaquetilla: 6 meses

Gorro: 1 año

Mandil: 6 meses

Cofias: 6 meses

Paños: 6 meses

Los conductores sujetos al presente Convenio tendrán derecho, en concepto de prenda de trabajo, chaquetilla, mono o la prenda adecuada, cuya duración será de 6 meses. Los trabajadores de época de fabricación recibirán un equipo cada dos épocas.





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

Las empresas confeccionarán y harán públicos, en los tablones de anuncios, los escalafones de categorías profesionales y secciones de las plantillas preceptivas, debiendo estar finalizadas estas labores, antes del 15 de septiembre de cada año, abriéndose un plazo de reclamación, resolviendo dichas reclamaciones la comisión paritaria en un plazo de 15 días.

También se hará pública la bolsa de trabajadores eventuales.

Que como consecuencia de la creación de la categoría profesional de operarios u operarias y el traslado progresivo de trabajadoras y trabajadores de la categoría profesional de ayudante a operarios u operarias a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, en la siguiente confección del escalafón, las trabajadoras y trabajadores con la categoría profesional de operarios u operarias y ayudantes irán unidas o en función a las secciones por categoría que había en la empresa, siendo el orden de llamamiento en función a la antigüedad en el escalafón.

A partir de la firma del Convenio Colectivo se podrá establecer nuevas secciones incluso primando dentro de las categoría profesional en el trabajadores fijos discontinuo siempre que sea aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y posterior consulta con los representantes legales de los trabajadores, para este contenido la Comisión Paritaria deberá resolver la solicitud de la empresa en el plazo de 10 días.

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

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

## **Artículo 27. Retribuciones.**

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

## **Artículo 28. Plus de Antigüedad.**



A partir del 1 de julio de 2008, los trabajadores fijos y trabajadores fijos discontinuos sujetos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una promoción económica en función al número de campañas realizadas, que consistirá en un plus de antigüedad de un 2% del salario día del trabajador (que incluye su salario base, plus de asistencia, complemento de campaña y parte proporcional de pagas extraordinarias, domingos, festivos y vacaciones) por cada tres campañas realizadas.

Los importes que por el concepto de antigüedad venían percibiendo algunos trabajadores como «complemento personal», lo continuarán percibiendo y estará sujeto al porcentaje de incremento de los datos económicos que se pacten en el presente Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable, todo ello, hasta que el trabajador perciba su primer trienio del plus de antigüedad en el año 2011, en aplicación a lo dispuesto en el apartado anterior, donde el «complemento personal» quedará congelado sin que se aplique el incremento del Convenio Colectivo citado anteriormente.

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

Serán los comprendidos entre 22 horas y las 6 horas, y serán abonados con un 30% del salario base más antigüedad. Queda expresamente prohibido realizar trabajos nocturnos a los menores de 18 años, así como la realización de horas extras durante dicho período nocturno.

#### **Artículo 30. Plus de asistencia.**

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

#### **Artículo 31. Horas extras.**

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

- a) Se suprimirán, cuando sea posible, las horas extraordinarias habituales, procurándose la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.
- b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.





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

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

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

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

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

Se establece en 30 días de salario base, más antigüedad, con el módulo de salario base correspondiente al salario base del 31 de Diciembre próximo pasado, pagándose dentro de la primera quincena del mes de marzo y de la primera quincena del mes de septiembre del año siguiente, en dos partes de quince días cada una.

### **Artículo 34. Dietas.**

Las empresas estarán obligadas a compensar todo los gastos ocasionado por aquel trabajador que como consecuencia de su trabajo conlleve gastos ocasionados como consecuencia de dietas tanto sin son completas con hospedaje, cuando no se pernocte fuera del domicilio, cuando se realice como consecuencia de comidas fuera del domicilio o cuando se utilice el vehículo propio en los desplazamiento, abonando los gastos de tal forma que en ningún momento pueda ocasionar merma de salario alguno por parte del trabajador.

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

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

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

La liquidación y pagos de salarios se harán efectivos puntualmente y documentalmente con nóminas, que deberán ir debidamente rellenas en todos los apartados que correspondan a los conceptos devengados, selladas y firmadas; el pago se hará por quincenas o, como máximo por meses. El pago será como

más tarde el último día laborable de cada mes. El trabajador y, con su autorización, su representante legal, tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado de hasta un 50% de la retribución devengada.

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

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

### **Artículo 38. Muerte natural.**

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

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

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

1. Fijar comunicaciones, previo conocimiento de la empresa, y anuncios de carácter sindical o laboral, en tablones que estén establecidos en la empresa.
2. Convocar asambleas de los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario con 48 horas de antelación. Las asambleas se realizarán fuera de la jornada efectiva de trabajo; así, también podrán ser convocadas por el 33% de la plantilla.
3. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
4. Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
5. En el supuesto de que un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa fuera despedido y los Tribunales declarasen la improcedencia o nulidad del despido, será obligatorio la readmisión sin indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.
6. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro

del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

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

Hasta 100 trabajadores ..... 15 horas

De 101 a 250 trabajadores ..... 20 horas

De 251 a 500 trabajadores ..... 30 horas

Dichas horas podrán ser acumulables por períodos de tiempo no superior a dos meses naturales, así como también se podrá acumular en uno o varios de los componentes de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

#### **Artículo 40. Competencias.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general de la cuestión económica de la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.

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

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

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

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





- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- d) Estudio de tiempo, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «Status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves o graves.
- 7. Ser informado sobre la situación de hombres y mujeres para contribuir a la realización de medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el «BOE» de 10/11/95.

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

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

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

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

#### **Artículo 44.**

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

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

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





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

#### **Artículo 46.**

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

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

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

#### **Artículo 48. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, la empresa descontar en la nómina mensual y a solicitud de cada uno de los interesados, el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o

Libreta de Ahorros a la que debe ser transferida de la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en sentido contrario del propio interesado durante el período de un año.

#### **Artículo 49. Formación Profesional.**

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

Las acciones formativas bonificadas, encuadradas dentro del ámbito de la formación profesional para el empleo, serán ejecutadas preferentemente por las empresas a través de Entidades Organizativas que sean entidades sin ánimo de lucro legalmente reconocidas e inscritas como tales en el registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y entre cuyos fines sociales, se encuentre la promoción y ejecución de actividades formativas.

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

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

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

#### **Artículo 51. Principio de igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o por la modalidad de contratación.
- Desarrollar lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

Así, durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes firmantes se comprometen a fomentar la realización, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en aquellas empresas

que lo quieran realizar voluntariamente conforme a la legislación vigente, para ello se constituirá una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente de establecer las medidas de igualdad del presente Convenio Colectivo, así como las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo.

Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los representantes legales de los trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución.

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CAMPAÑA 2007-2008

	<i>Oficial 1.ª</i>	<i>Oficial 2.ª</i>	<i>Operarios/as</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Pinche 17</i>	<i>Pinche 16</i>
SUELDO BASE	23,90	21,39	20,05	19,85	13,47	12,01
PLUS ASISTENCIA	4,35	4,35	4,35	4,35	4,36	4,36
P.P. PAGA JULIO	2,68	2,44	2,29	2,26	1,67	1,49
P.P. PAGA NAVIDAD	2,68	2,44	2,29	2,26	1,67	1,49
P.P. PAGA BENEFICIO	2,20	1,93	1,84	1,82	1,23	1,13
P.P. DOMINGOS Y FESTIVOS	5,25	4,71	4,43	4,39	2,96	2,65
VACACIONES	2,75	2,53	2,41	2,37	1,73	1,60
COMPLEMENTO CAMPANA	7,92	7,14	6,70	6,62	4,47	4,01
SUMAS	51,73	46,93	44,36	43,92	31,56	28,74
DESCUENTOS S.S., 6,40%	3,31	3,00	2,84	2,81	2,02	1,84
SUELDO DIARIO	48,42	43,93	41,52	41,11	29,54	26,90
COMPLEMENTO PERSONAL	2,28	2,05	1,93	1,92		

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CAMPAÑA 2008-2009

	<i>Oficial 1.ª</i>	<i>Oficial 2.ª</i>	<i>Operarios/as</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Aprendiz</i>
SUELDO BASE	24,90	22,29	20,89	20,68	17,05
PLUS ASISTENCIA	4,53	4,53	4,53	4,53	4,53
P.P. PAGA JULIO	2,79	2,54	2,39	2,35	2,01
P.P. PAGA NAVIDAD	2,79	2,54	2,39	2,35	2,01
P.P. PAGA BENEFICIO	2,29	2,01	1,92	1,70	1,45
P.P. DOMINGOS Y FESTIVOS	5,47	4,91	4,62	4,57	3,91
VACACIONES	2,87	2,64	2,51	2,47	2,11
COMPLEMENTO CAMPANA	8,25	7,44	6,98	6,90	5,90
SUMAS	53,89	48,90	46,23	45,55	38,97
DESCUENTOS S.S., 6,40%	3,45	3,13	2,96	2,92	2,49
SUELDO DIARIO	50,44	45,77	43,27	42,63	36,48
COMPLEMENTO PERSONAL	2,38	2,14	2,01	2,00	