

**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 PERIODO JULIO DE 2012, A JUNIO DE 2016**

Visto el Convenio Colectivo para las Empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, suscrito por la Patronal AFAMES (Asoc. de Fabricantes de Mantecados de Estepa) y la Central Sindical UGT, con vigencia desde el 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2016.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995. de 24 de marzo (E.T.). de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial.

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo para las Empresas de Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, suscrito por la Patronal AFAMES (Asoc. de Fabricantes de Mantecados de Estepa) y la Central Sindical UGT, con vigencia desde el 1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2016.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 21 de enero de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.



## **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 PERIODO JULIO DE 2012, A JUNIO DE 2016**

### **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 Consejero, Gerentes y cargos similares.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años desde el 1 de julio de 2012, al 30 de junio de 2016, prorrogándose de año en año tácitamente de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación de seis meses a la expiración del Convenio o en los sucesivos años, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora en el mes de marzo previo a la finalización de la vigencia. Durante la negociación el Convenio Colectivo no perderá su aplicación y vigencia, obligándose las partes a someterse a un proceso de mediación ante el SERCLA, si transcurrido dos años desde su denuncia no se ha llegado a acuerdo.

La Tabla salarial durante el primer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2012, a 30 de junio de 2013, se pacta no aplicar incremento salarial, mantenido las tablas salariales vigentes a fecha 30 de junio de 2012.

Para el segundo año de vigencia, desde el 1 de julio de 2013, a 30 de junio de 2014, los salarios se incrementarán el 0,5%.

Para el tercer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2014, a 30 de junio de 2015, los salarios se incrementarán el 0,8%.



Para el cuarto año de vigencia, desde el 1 de julio de 2015, a 30 de junio de 2016, los salarios se incrementarán el 0,8%.

La Comisión Negociadora se reunirá al objeto de confeccionar cada una de las tablas salariales para los periodos del Convenio Colectivo anteriormente enunciados.

#### **Artículo 4.º Clasificación del Personal por Razón de su Permanencia y Clasificación Profesional. Grupos Profesionales.**

1. La clasificación por razón de su permanencia será la siguiente:

A) Personal Fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa con carácter indefinido.

B) Personal Fijo Discontinuo: Son trabajadores fijos discontinuos para este sector en concreto, aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa no es permanente y continua, 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.

Todos los trabajadores fijos discontinuos que sea llamados para las funciones específicas de la campaña, aunque terminada ésta puedan ser empleados en actividades preparatorias, siempre que su permanencia no llegue al año completo.

Los trabajadores Fijos Discontinuos, dentro de su sección, tendrán siempre prioridad de ser llamados, tanto para la primera como para las sucesivas llamadas, 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.

Se exceptúa la prioridad de llamamiento del fijo discontinuo ante un trabajador eventual, a los profesionales de oficio o aquellos trabajos que por su especial características no puedan ser realizados por un trabajador fijo discontinuo, debiendo comunicar y justificar esa necesidad, con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y una vez obtenido su visto bueno.

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.

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 escogerlos necesariamente de entre los demás trabajadores escalafonados de cualquier otra categoría o sección que no se encuentren 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 Paritari??

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.

Para hacer efectivo el llamamiento de manera correcta, las empresas confeccionarán junto con los representantes de los trabajadores los correspondientes escalafones de su personal fijos de trabajo discontinuos sobre la base de la antigüedad de éstos en las respectivas categorías profesionales y secciones los cuales estarán expuestos en el tablón de anuncios.

c) Personal temporal o eventual. Es el que se contrata también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción

o para trabajos extraordinarios o puntuales en la empresa, mediante alguna modalidad de contratación temporal regulada legalmente.

Se establece la obligatoriedad por parte de cada empresa de establecer una bolsa de trabajo para los trabajadores 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.

2. Clasificación Profesional.—Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán

clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo A.—Técnicos.

Grupo B.—Administrativos.

Grupo C.—Mercantil.

Grupo D.—Personal Oficial.

1. Oficial de Primera.

2. Oficial de Segunda.

Grupo E.—Personal de Fabricación:

1. Operario u operaria.

2. Ayudantes.

3. Aprendiz.

Grupo A.?Técnicos.

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones de integración, coordinación y supervisión de funciones. Funciones de responsabilidad de una o varias áreas funcionales de la empresa emanadas de directrices de la dirección de la empresa.

Grupo B.?Administrativos.

Criterios generales: Funciones de contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales.

Quedan comprendidos en este grupo aquellos que realicen trabajos de administración, contabilidad, facturación y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo C.?Mercantil.

Criterios generales: Quedan clasificados en este grupo las personas que se dediquen a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, tanto al por mayor

como al detalle o por sistema de autoventa.

Grupo D. Personal oficial.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones de supervisión e impartición de instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso.

Engloba a todo el personal encargado de la supervisión de la fabricación del producto. Oficial de primera y segunda.

Todo trabajador/a que ostente la categoría profesional de Oficial de segunda optará a pasar a la categoría de Oficial de primera, con el consiguiente incremento salarial, siempre que haya ostentado aquella categoría profesional durante un mínimo de cuatro campañas consecutivas y/o supere la evaluación sobre cualificación y especialización, teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad, organización de la empresa, garantizándose siempre la ausencia de discriminación en el citado proceso de selección y previa consulta a la representación de los trabajadores.

Grupo E. Personal de fabricación.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación, que reúnan los requisitos que en cada caso se señale.

Engloba a todo el personal que presta servicio en la fabricación del producto, personal de obrador, personal de envasado y acabado, personal de oficios auxiliares, operarios, ayudantes y aprendices.

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.

### **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.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su conjunto, superen las aquí pactadas en cómputo anual, pudiendo ser absorbida. Se exceptúa del mismo lo regulado en el complemento personal establecido en el artículo 28 (plus de antigüedad).

### **Artículo 6. Garantía «Ad Personam»**

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, no obstante, las mismas podrán ser objeto de absorción según lo establecido en el apartado anterior.

### **Artículo 7. Convenio de Ámbito Distinto**

Tanto la parte empresarial como la obrera, se comprometen a la no negociación de convenios de ámbito distinto 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:

Grupo A.—Técnicos:	6 meses
Grupo B.—Administrativos:	2 meses
Grupo C.—Mercantil:	Un mes
Grupo D.—Personal Oficial:	Quince días
Grupo E.—Personal de fabricación:	Quince días



## **Artículo 10. Comisión Paritaria**

Se constituye una comisión paritaria de la que formarán parte cuatro representantes de los trabajadores y 4 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, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, emitiendo la correspondiente resolución, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. de dicha acta se facilitará copia a las Entidades consultantes y a la Representación legal de los trabajadores de la empresa, así como a la Autoridad Laboral si fuera preceptivo.

## **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) Informar a la Autoridad Laboral, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
- d) Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.
- e) Con independencia de las funciones de esta comisión, las partes con carácter general podrán recurrir por mutuo acuerdo al Sistema Extrajudicial de Conflicto Laborales de Andalucía (SERCLA).
- f) Funciones de promoción y vigilancia del Empleo reguladas en el artículo 53 del Convenio Colectivo.
- g) Las funciones a que se refiere el artículo 50 del Convenio Colectivo.

## **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 la Tesorería General de la Seguridad Social.

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 ocho 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 tenga que firmar un documento que suponga la extinción de la relación laboral o liquidación de la época de fabricación a cuyo efecto se le entregará al 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 en aquellas empresas que tengan establecidas jornada intensiva o continua.





Que teniendo en cuenta la especiales circunstancias económicas del sector del mantecado en Estepa, el tiempo de bocadillo computará como tiempo efectivo de trabajo hasta el día 7 de octubre de 2012, y a partir del día 1 de julio de 2015, acordando expresamente que con carácter transitorio durante el periodo comprendido desde el 8 de octubre de 2012, al 30 de junio de 2015, no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

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.

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 treinta 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 periodo 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 periodo vacacional pudiera prorratearse durante la campaña.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con los períodos de suspensión del contrato regulados en los arts. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

### **Artículo 18. Excedencias**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de 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.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, que una vez transcurrido, la reserva operará sobre un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no sobre el concreto que ocupaba cuando solicitó la excedencia.

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

### **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 tal extremo con el oportuno certificado de inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho que corresponda.

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) Un día natural:

— 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) Un día sin derecho a retribución:

— Por fallecimiento de tíos o sobrinos.

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 menor 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 media 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 periodo 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 133,78 euros en caso de matrimonio, y en caso de nacimiento de hijos, percibirán por cada uno, un premio de natalidad de 109,45 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 oficial de parejas de hecho.

#### **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 quince 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 diez 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 periodo nocturno.

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

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

### **Artículo 31. Horas Extras**

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

- a) Se suprimirán, cuando sea posible, las horas extraordinarias habituales, procurándose la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.
- b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, por causas del transporte y la 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 en la cuantía siguiente e incrementándose en la subida salarial regulada en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo:

* Oficial 1:	10,50 euros
* Oficial 2:	9,50 euros
* Operario/a:	8,99 euros
* Ayudante:	8,99 euros
* Aprendiz:	7,58 euros

No se verán perjudicados los derechos o condiciones más beneficiosas reconocidas por las empresas a los trabajadores con motivo de la aplicación de este artículo en lo que respecta a la retribución de las horas extraordinarias.



### **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, incrementándose el plus de asistencia correspondiente a veinte días trabajados. El personal de campaña percibirá estas gratificaciones en proporción a los días trabajados en la época de produc?????

### **Artículo 33. Participación en Beneficios**

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

### **Artículo 34. Dietas**

Las empresas estarán obligadas a compensar los gastos ocasionados al trabajador generados como consecuencia de realizar el trabajo fuera del domicilio del centro de trabajo, ya sea en concepto de comidas, hospedaje e incluso cuando para cuando para ello utilice su vehículo propio en los desplazamientos, de tal manera que los gastos originados no puedan suponer una merma de salario al trabajador en el desempeño de ese trabajo, siendo retribuidos por la empresa previa justificación de los mismos y sin que éstos puedan superar las siguientes cuantías establecidas para el año 2012, que serán actualizadas para el año en curso correspondiente según lo que establezca la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Gastos de Manutención:	
Con pernocta	53,34 euros
Sin pernocta	26,67 euros

### **Artículo 35. Complemento de Campaña**

Todo el personal de temporada de producción de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos navideños, 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 pago de salarios se hará efectiva 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 38.bis). ?Muerte o Invalidez en el Supuesto de Accidente de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio

Colectivo y desde el 1 de noviembre del año 2012 se establece para las empresas del sector la obligatoriedad de establecer una póliza para los supuestos de Muerte, Invalidez permanente absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo que cubrirá las siguientes cuantías:

Muerte:	10.000 euros
Invalidez Permanente Absoluta	13.000 euros
Gran Invalidez	13.000 euros

### **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:	15.00 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. Vigilancia de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo**

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, tanto las empresas como los trabajadores, los delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y de la



Unión Europea - UE.

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 «Boletín Oficial del Estado» de 10/11/95.

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán por las Empresas con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas.

Los Delegados de Prevención se elegirán de entre los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores (delegados de personal o Comité de Empresa).

A fin de que los Delegados de Prevención puedan desarrollar su labor representativa con las debidas garantías, contará con las horas sindicales que les otorga el artículo 39 del Convenio Colectivo.

La empresa elegirá la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales que se determine previa consulta y participación entre la dirección de la misma, los Delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, siendo requisito imprescindible para la renovación del servicio de una Mutua, la previa consulta con los Representantes Legales de las trabajadoras y trabajadores y Delegados de Prevención.

Los Servicios de Prevención externos, la empresa o Mutua de Accidentes encargada de los mismos, serán elegida previa consulta con los delegados de prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves en función de la peligrosidad para la salud del trabajador. Los reconocimientos médicos generales que serán gratuitos para el trabajador se realizarán antes del inicio de la campaña de mantecados.

Cuando la Inspección de Trabajo proceda a revisar las instalaciones de la empresa o centro de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, el Inspector será acompañado además de por representante de la empresa, por al menos de un Delegado de Prevención.

El garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores será la constante en todo momento.

En caso de existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de las



trabajadoras y trabajadores, se procederá de inmediato a la paralización total o parcial de la actividad.

Paralización de la actividad que podrá ser determinada por la Dirección de la empresa, los encargados, o por los delegados de prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, si así lo consideran conveniente.

Tal decisión será comunicada inmediatamente a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral, la cual previa investigación determinará la conveniencia o no a reanudar la actividad, en función a garantizar suficientemente la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

La dirección de la empresa o de centro de trabajo no podrá sancionar a ninguna persona que haya ordenado la paralización total o parcial de la actividad, salvo que, previa investigación se demostrara intencionalidad de ocasionar perjuicio a través de tal decisión.

Ante posible sanción por paralización de la actividad, antes de proceder a la misma por parte de la dirección de la empresa, la persona será oída en sus alegaciones, así mismo, la de los delegados de prevención, representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de la sección sindical.

Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores el equipo de protección individual adecuado a su puesto de trabajo. Las trabajadoras y trabajadores están obligados a la utilización permanente del equipo de protección individual o colectivo que les proporcione la dirección de la empresa.

Los delegados de prevención, encargados o mandos intermedios están facultados para exigir a los trabajadores la utilización de los medios de protección individual o colectivo.

Los equipos de protección individuales o colectivos serán de la máxima garantía y calidad adaptados a las condiciones físicas de cada trabajador. Así mismo, en la adquisición de estos equipos por parte de las empresas, se tendrá en cuenta que sean lo más cómodos posibles a fin de facilitar en lo posible un normal desenvolvimiento en el desarrollo del trabajo y previa audiencia de los delegados de prevención.

Los equipos de protección individual, serán de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal de cada trabajador.

El mantenimiento en óptimo estado de los mismos, así como su sustitución con carácter preventivo antes de la caducidad prevista para los equipos de protección, correrá a cargo de la empresa.

Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el



cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los delegados de prevención en su elaboración y posterior actualización.

Los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores pondrán en conocimiento de la autoridad laboral los incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral que las empresas no corrijan en tiempo prudencial.

Las empresas están obligadas a promover la más completa formación general y específica a cada uno de los puestos de trabajo en materia de prevención de Seguridad y Salud Laboral.

La formación en materia de prevención dirigida a los delegados y delegadas de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se establecerá a través de un programa de formación anual que será acordado entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y los delegados de Prevención y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Los delegados de prevención, los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, deberán ser informados y consultados de todas aquellas decisiones que tome la dirección de la empresa o centro de trabajo relativas a la implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusiones sobre la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

Los trabajadores nocturnos gozarán en todo momento de un nivel de protección de su salud y seguridad adaptado a la naturaleza del trabajo a desarrollar, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.

Los trabajadores nocturnos dispondrán de una evaluación de su salud, tanto antes de su afectación al trabajo, así como regularmente si fuese preciso, según las características del puesto de trabajo.

Si a los trabajadores nocturnos se les detectan problemas de salud ligados con su trabajo, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa o centro de trabajo y que sea profesionalmente apto.

Si esto no fuera posible, al trabajador nocturno se le formará debidamente para que pueda acceder a cualquier vacante en turno diurno que se produzca.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31 /1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación

revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las empresas trimestralmente, están obligadas a entregar a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y delegados de secciones sindicales en el centro de trabajo, un listado con el número de accidentes laborales, bajas por IT y enfermedades profesionales, si las hubiere.

#### **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 la Legislación Laboral Vigente aplicable.

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



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

#### **Artículo 48. Cuota Sindical**

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

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

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio consideran que el futuro de nuestro sistema productivo del mantecado en la localidad de Estepa, depende en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas del personal. Por ello, la formación permanente o continua de los trabajadores es un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo los planes de formación en las empresas.

La representación empresarial y sindical firmantes del Convenio desarrollarán programas de formación profesional en el sector 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. Asimismo, los empresarios reconocerán dicha certificación, traducándose en el reconocimiento de la categoría.

Las acciones formativas bonificadas, encuadradas dentro del ámbito de la formación continua, 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.



Las partes fomentarán una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a facilitar la inserción en la vida profesional, conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector y promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

Aunque la formación continua de los trabajadores se deba de realizar como norma general dentro de la jornada de trabajo. Si estos cursos no quedase más remedio que programarse fuera del horario laboral, los trabajadores tendrán derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente.

### **Artículo 50. Inaplicación de Condiciones de Trabajo**

En el supuesto de que alguna de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo desee plantear algunas de las causas de inaplicación reguladas en el artículo 82.3 de Estatuto de los Trabajadores, previo a la iniciación del preceptivo periodo de consultas con la representación de los trabajadores, será obligatorio comunicarlo a la Comisión Paritaria, motivando con claridad y concreción la causa económica, técnica, organizativa o de producción que justifique una medida de inaplicación, así como la medida de inaplicación que pretende llevar a cabo. La Comisión Paritaria deberá de reunirse con carácter urgente.

La inaplicación deberá de cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de inaplicación no se extienda más allá de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.
- 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 comunicará a la comisión paritaria, conforme regula el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos regulados a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 51. Fomento de Igualdad y Contra la Discriminación**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por



su ámbito funcional fomentarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia.

Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades



en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de retribución en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, clasificación profesional, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las empresas, conjuntamente con sus representantes legales de los trabajadores, realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

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 Representante

Legales de los Trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución.

### **Artículo 52. Prevención y Protección Frente al Acoso moral, Sexual y por Razón de sexo.**

En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, Las Partes del Presente Convenio, se compromete a:

— Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

— Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Por ello, los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene obligación de mantener, o al menos, promover un ambiente o clima laboral sano, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, adoptando las



medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso —que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días— guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

### **Artículo 53. Protocolo de Empleo.**

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector del Mantecado en la localidad de Estepa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Por ello, en este contexto, en contraprestación de la moderación salarial regulada en el Convenio Colectivo las Empresas del ámbito de aplicación del Mantecado de Estepa se comprometen a lo siguiente:

- \* El mantenimiento al máximo de las plantillas de las Empresas, con este fin, se evitará en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias mientras hayan trabajadores fijos discontinuos o eventuales sin ser llamados.
- \* Antes de acudir al despido de un trabajador por causa objetiva se buscará cualquier otra medida de flexibilidad interna para evitar dicha medida.
- \* Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.
- \* La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, para ello se aplicará los siguientes criterios:



a) Las Empresas facilitará a la Comisión Paritaria información al final de la campaña sobre la evolución del empleo en la misma.

b) Antes de acudir a los procedimientos colectivos legales previstos en los artículos 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa afectada lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria, motivando las causas que justifiquen dicha medida.

En el supuesto de discrepancia durante el periodo de consulta preceptivo entre la Empresa y la representación de los Trabajadores y antes de que dicho proceso finalice sin acuerdo, se comunicará ante la Comisión paritaria, la cual podrá proponer la posibilidad de la actuación del SERCLA e incluso proponer a las partes un Arbitraje voluntario.

c) Se faculta a la Comisión Paritaria para que establezca un procedimiento de información y seguimiento de los despidos de carácter colectivo que se produzcan en el ámbito del mantecado de Estepa, para el cumplimiento de este fin, las empresas que pretendan despedir en aplicación de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, además de comunicarlo a su representante legal de los trabajadores, lo comunicará simultáneamente a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 54. Faltas**

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

A) Son faltas leves:

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

2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

3. Las faltas de aseo y limpieza.

4. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

5. La embriaguez, consumo de drogas, de tabaco y goma de mascar durante la jornada de trabajo.

6. El uso inadecuado del teléfono móvil personal, cuando así esté establecido expresamente.

7. El consumo de productos de alimentación en lugar distinto al destinado para







ello por la empresa.

B) Son Faltas graves:

1. Las faltas cometidas contra disciplina al trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados.
2. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
3. Ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral.
4. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
5. No comunicar en el plazo de tres días desde su expedición los partes de bajas o confirmación de Incapacidad temporal.
6. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
7. Las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

C) Son falta muy graves:

1. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.
2. Los malos tratos de palabra y obra, o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena cuando se está en situación de Incapacidad Temporal, así como realizar otro acto fraudulento para conseguir dicha situación o prolongarla.
4. La violación de secretos de la empresa o la concurrencia desleal.
5. La embriaguez habitual.
6. Acoso sexual.
7. La reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

### **Artículo 55. Prescripción de las Faltas**

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



## Artículo 56. Sanciones

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

1. Faltas leves. Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo.
2. Faltas graves. Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
3. Faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

## Anexo

### Tabla salarial definitiva del convenio local de mantecados de estepa periodo 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013

	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Operario/a	Ayudante	Aprendiz
Sueldo base	26,21	23,46	21,99	21,77	17,95
Plus asistencia	4,77	4,77	4,77	4,77	4,77
P.P. paga julio	2,94	2,68	2,51	2,47	2,12
P.P. paga navidad	2,94	2,68	2,51	2,47	2,12
P.P. paga beneficio	2,41	2,12	2,03	1,99	1,52
P.P. domingos y festivos	5,76	5,17	4,86	4,81	4,11
Vacaciones	3,02	2,77	2,65	2,60	2,22
Complemento campaña	8,69	7,83	7,35	7,27	6,21
Sumas	56,73	51,48	48,68	48,15	41,04
Descuentos S.S. 6,40%	3,63	3,29	3,12	3,08	2,63
Sueldo diario	53,10	48,18	45,56	45,07	38,41
Complemento					
Antigüedad 2% al trienio solo personal fijo y fijo-discontinuo	1,13	1,03	0,97	0,96	0,82