



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: FABRICACION Y VENTA DE MANTECADOS,POLVORONES,ROSCOS,
ALFAJORES Y DEMAS PTOS QUE SE ELABORAN EN ESTEPA****Expediente: 41/01/0278/2024****Fecha: 07/11/2024****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: JOSE GABRIEL BERJANO MENDEZ****Código 41003494011998.**

VISTO el Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores (código 41003494011998), suscrito por AFAMES y la Central Sindical UGT, con vigencia desde el 01- 07-2024 a 30-06-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), 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 artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores (código 41003494011998), suscrito por AFAMES y la Central Sindical UGT, con vigencia desde el 01-07-2024 a 30-06-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



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 2024 A JUNIO DE 2028

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 personas trabajadoras que actualmente prestan sus servicios en las actividades que quedan determinadas en el artículo anterior, ya sea personal fijo, fijo discontinuo, eventual o de temporada, interino, formación, 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 2024 al 30 de junio del 2028, 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 un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el primer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2024 a 30 de junio del 2025, se pacta un incremento salarial del 5% sobre la tabla salarial del periodo anterior (1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024), cuyo resultado viene regulado en la tabla salarial del Anexo del presente Convenio.

Para el segundo año de vigencia, desde el 1 de julio de 2025 a 30 de junio del 2026, se pacta un incremento salarial del 1,4% sobre la tabla salarial del periodo anterior (1 de julio de 2024 a 30 de junio de 2025). Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a la subida del 1,4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efecto desde el 1 de julio de 2025.

Para el tercer año de vigencia, desde el 1 de julio de 2026 a 30 de junio del 2027, se pacta un incremento salarial del 1,4% sobre la tabla salarial del periodo anterior (1 de julio de 2025 a 30 de junio de 2026). Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a la subida del 1,4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efecto desde el 1 de julio de 2026.

Para el cuarto año de vigencia, desde el 1 de julio de 2027 a 30 de junio del 2028, se pacta un incremento salarial del 1,4% sobre la tabla salarial del periodo anterior (1 de julio de 2026 a 30 de

junio de 2027). Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a la subida del 1,4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % con efecto desde el 1 de julio de 2026.

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

Las tablas salariales aprobadas en el anexo del Convenio Colectivo han tendido en consideración la garantía del cumplimiento del SMI vigente en el momento de su firma, acordando que se debe de garantizar un salario día mínimo que para la firma del convenio colectivo ascendería a 58,00 euros diarios y 348,00 euros semanales en función a las 40 hora semanales, dicho salario mínimo garantizado, incluiría el Sueldo Base, Plus de asistencia, parte proporcional de las pagas de Julio, Navidad y Beneficio, Parte proporcional de Domingos y Festivos, vacaciones y complemento de convenio, así como la subida anual pactada y la revisión interanual referente al IPC; no absorberá ni compensará el resto de conceptos retributivos establecidos en convenio colectivo (plus de antigüedad, nocturnidad, penosidad, horas extras, dietas, etc.).

Ante una futura subida del SMI se requerirá que la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo actualice la tabla salarial a dicho incremento, desde el momento en que el SMI supere el importe del salario pactado para ayudante, el salario de estos coincidirá con el SMI. En dicho supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, manteniendo el porcentaje de diferencia salarial existente entre las distintas categorías, según la tabla correspondiente al periodo 1 de julio de 2024 a 30 de junio del 2025.

El SMI absorberá y compensará Sueldo Base, Plus de asistencia, parte proporcional de las pagas de Julio, Navidad y Beneficio, Parte proporcional de Domingos y Festivos, complemento de convenio, vacaciones, subida salarial pactada y la revisión interanual referente al IPC , no siendo objeto absorción ni compensación el resto de conceptos retributivos del convenio colectivo.

Para determinar el importe del precio día según el SMI se dividirá la cuantía anual del SMI entre las horas anuales ordinarias de este convenio, 1.826,27, multiplicándose por las 40 horas semanales y se dividirá entre los seis días laborables de la semana (lunes a sábado).

Artículo 4.- 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: se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Este sector en concreto, se caracteriza por que la actividad en las empresas no es permanente y continua, por la propia naturaleza de la actividad del sector, como trabajo en campaña, factores externos como son los pedidos existentes, las condiciones climatológicas, etc., que conlleva a que la llamada o cese de este personal no pueda repetirse con una fecha cierta dependiendo del volumen de actividad en la Empresa y de la antigüedad en el escalafón.

Todas las personas trabajadoras 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.

El personal fijos discontinuos, dentro de su sección, tendrán siempre prioridad de ser llamados, tanto para la primera como para los sucesivas llamadas, antes que el personal 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 una persona trabajadora eventual, a los profesionales de oficio o aquellos trabajos que por su especial características no puedan ser realizados por una persona trabajadora fija discontinua, debiendo comunicar y justificar esa necesidad, con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y una vez obtenido su visto bueno.

Las personas trabajadoras Fijas Discontinuas serán llamadas al trabajo por orden riguroso de antigüedad según el orden establecido en las diferentes secciones dentro del escalafón. Sin embargo la persona trabajadora fija discontinua 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.

El llamamiento al trabajo se podrá realizar por cualquier medio que se pacte en la empresa admitido en derecho. A modo enunciativo serán válidos los llamamientos realizados por teléfono, correo postal, SMS, mensajería instantánea (whatsapp), correo electrónico.

Cuando la sección dentro del escalafón de fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de personal, tendrá que escogerlos necesariamente de entre los demás personas trabajadoras escalafonadas 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 personal fijo discontinuo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, quedando excluido el personal 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora escalafonada sin tener en cuenta el orden riguroso de antigüedad dentro de la categoría profesional o sección o por lo dispuesto en el párrafo anterior, la persona trabajadora fija discontinua 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 la persona trabajadora llamada indebidamente.

Para hacer efectivo el llamamiento de manera correcta, las empresas confeccionarán junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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.

Queda admitida la contratación de la persona fija discontinua a tiempo parcial si bien las horas complementarias tendrán siempre carácter voluntario por la persona trabajadora previa a su realización.

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 por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, como son por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2.- Clasificación Profesional.- Las personas trabajadoras 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.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas con la complejidad y heterogéneas, en el grado de complejidad que se establecen en los siguientes niveles:

Nivel 1. Técnicos Titulados Universidad: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, licenciatura, diplomatura, máster o doctorado)

Nivel 2. Técnicos Titulados Formación Profesional: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título de formación profesional en grado superior, medio o equivalente. También conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Nivel 3. Auxiliares Técnicos: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación claramente establecidas, con instrucciones específicas que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño o intermedio período de adaptación.

La regulación de clasificación profesional del presente Grupo A Técnico, Tiene un carácter orientativo, pudiendo la empresa con sus representantes legales de los trabajadores adecuar o adaptar la realidad técnica de su centro de trabajo a dicha definiciones.

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, en el grado de complejidad que se establecen en los siguientes niveles:

Nivel 1. Responsable Administrativo: Es la persona trabajadora que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, provista o no de poderes de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección, teniendo a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes que rige ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Nivel 2. Oficial Administrativo: Es la persona trabajadora con iniciativa restringida y con subordinación al responsable administrativo o la persona que dirija la marcha administrativa de la empresa, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa, trabajos de ofimática y demás trabajos similares.

Nivel 3. Auxiliar Administrativo: son aquellas personas trabajadoras que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En este nivel se integran las tareas de atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción, tareas sencillas de ofimática y similares.

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. Son las personas trabajadoras que se dedica a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

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.

Todas las personas trabajadoras 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 precioso, 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.

Toda persona trabajadora que ostente la categoría profesional de Ayudante ya sea personal 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.

En virtud de la nueva catalogación de los grupos profesionales de Técnicos, Administración y mercantiles, las empresas contarán con un plazo transitorio hasta el día 31 de diciembre de 2024 para redefinir las categorías profesionales del personal trabajador sin que ello pueda afectar a los derechos económicos ya adquiridos por éstos con ocasión de la nueva nominación de su nivel profesional.

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 de las retribuciones establecidas en el mismo; si bien, se garantizan a las personas trabajadoras como ingresos anuales por todos los conceptos o sus correspondientes prorrateos diarios la cuantía del salario mínimo fijo en cada momento, todo ello, con las particularidades reguladas en el artículo 3 del Convenio Colectivo.

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 personas trabajadoras 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.- Principio no discriminatorio.

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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora.

Artículo 9.- Período de prueba.

Será el siguiente:

*Grupo A.- Técnicos Titulados Universidad: 6 meses.
 Técnicos Titulados Formación Profesional: 4 meses
 Auxiliares Técnicos: 2 meses*

*Grupo B.- Responsables Administrativos: 6 meses
 Oficial Administrativo: 4 meses.
 Auxiliar Administrativo: 2 meses.*

Grupo C.- Mercantil: 2 meses.

Grupo D.- Personal Oficial: 15 días.

Grupo E.- Personal de fabricación: 15 días.

Artículo 10.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de la que formarán parte cuatro representantes del banco social 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 parte social. 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.

La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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 toda persona trabajadora 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 T.G.S.S.

Cuando la persona trabajadora 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.

Aquella persona trabajadora 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 la persona trabajadora a solicitar la presencia de un representante de los trabajadores y trabajadoras o delegado/a 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 a la persona trabajadora y representante de los trabajadores y trabajadoras 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 computará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada normal se desarrollará de lunes a sábado.

En el supuesto de una reducción de jornada laboral por disposición legal, supondrá la obligación de las partes de constituir la comisión negociadora, con la finalidad de adaptar la regulación del convenio a los cambios normativos y para efectuar el ajuste de las tablas salariales, en su caso.

Artículo 16.- Horario.

El horario de trabajo se fijará por la empresa de acuerdo con los Delegados de personal; en su ausencia por las personas trabajadoras 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 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 personal 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 art. 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

Artículo 18.- Suspensión con reserva del puesto - excedencia

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica, progenitor distinto de la madre biológica, así como en

los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o resolución, en las condiciones estipuladas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente, en las condiciones reguladas en el artículo 48 (bis) del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora 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: Toda persona trabajadora tiene derecho a un período de excedencia entre el mínimo 4 meses y un máximo de 5 años.

c) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

d) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 19.- Licencias retribuidas.

1.- La persona trabajadora, 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) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en su caso, ampliable a 3 días naturales por el Fallecimiento de cónyuge o parejas de hecho, padres o hijos.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Un día sin derecho a retribución por fallecimiento de tíos o sobrinos.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20.- Permisos y reducción de jornada por cuidado de familiares

Las personas trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos de cuidado del lactante y de reducción de jornada;

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

b) En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el convenio colectivo, debiendo comunicar a la empresa en el momento de la urgencia su ausencia por el procedimiento más rápido (telefónico o mensajería instantánea) a la persona responsable que se establezca al respecto, acreditando con posterioridad el motivo de ausencia.

Artículo 21.- Reducción de jornada.

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

Dichas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada citados anteriormente, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 22.- Incapacidad Temporal.

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 o accidente no laboral, 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, para el disfrute de dicho complemento será requisito necesario que durante el proceso de Incapacidad Temporal haya habido intervención quirúrgica y/o ingreso hospitalario. 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 y natalidad

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un premio de nupcialidad de 147,82 euros y en caso de matrimonio, y en caso de nacimiento de hijos, percibirán por cada uno, un premio de natalidad de 120,93 euros. Sólo tendrán derecho a estos premios, si el hecho causante tiene lugar mientras la persona trabajadora se encuentra en situación de alta en la empresa. 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 la plantilla 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. El personal de época de fabricación recibirán un equipo cada dos épocas.

Artículo 25.- Escalafones y plantillas.

Las empresas confeccionarán y harán públicos, en los tabloneros 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.

Que como consecuencia de la creación de la categoría profesional de operarios u operarias y el traslado progresivo de la plantilla 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, el personal 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.

Se podrá establecer nuevas secciones incluso primando dentro de la categoría profesional en el personal 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora normal y laboriosa, 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 las personas trabajadoras 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, el personal fijo y fijo discontinuo 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 de la persona trabajadora (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 algunas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras percibirán un Plus de Asistencia, para todas las categorías profesionales, sólo 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 la persona trabajadora y no podrán exceder de ochenta al año.

Las horas extraordinarias que tendrán que ser voluntarias, se abonarán en la cuantía regulada en la tabla salarial Anexa, incrementándose en la subida salarial regulada en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo.

No se verán perjudicados los derechos o condiciones más beneficiosas reconocidas por las empresas a las personas trabajadoras 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 30 días de sueldo base más antigüedad, incrementándose 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 los gastos ocasionados a las persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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:

<u>Gastos de Mantenimiento</u>	<u>Euros</u>
Con pecnocta	56,81€
Sin pecnocta	28,40€

En el supuesto que los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales sean superiores a los enunciados, la empresa estará obligada a hacerse cargo de la organización y gastos del desplazamiento.

Artículo 35.- Complemento de convenio.

Todo el personal percibirá por este concepto 10 días de salario base por mes trabajado en el año o parte proporcional al tiempo trabajado, cuyo prorrateo diario será la cuantía establecida en la tabla salarial del anexo.

Dicho complemento que sustituye al antiguo complemento de campaña mantendrá el carácter absorbible y compensable de éste.

Las condiciones más beneficiosas adquiridas por la persona trabajadora con origen en el antiguo complemento de campaña habrán de ser respetadas por tratarse de derechos ya adquiridos y consolidados que han de ser respetados en todo caso.

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 rellenadas 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. La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 una persona trabajadora fija o discontinua, los herederos forzosos de este, 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 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:

<u>Euros</u>	
Muerte	10.000
Invalidez permanente absoluta	13.000
Gran invalidez	13.000

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 tableros 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 persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 este, 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 la plantilla, 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 su plantilla, 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 de la persona trabajadora. Los reconocimientos médicos generales que serán gratuitos para la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora. 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 persona trabajadora.

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/as 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/as 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 al personal nocturno 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, el personal 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.- 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 45.- Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente aplicable.

Artículo 46.- 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 a la persona trabajadora, al cual se le entregará copia del mismo una vez que haya sido devuelto por la Oficina de Empleo.

Artículo 47.- Cuota sindical.

A requerimiento de la persona trabajadora afiliadas a una central sindical, 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 la persona trabajadora interesada 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 48.- 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 las personas trabajadoras es un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora 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 la plantilla 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, traduciéndose 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 la plantilla 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente.

Artículo 49.- 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras.*
- c) Que una vez exista acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 50.- 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 y trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 y trabajadoras, 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 51.- Planes de igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.*
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.*
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.*
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.*
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.*
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.*
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- h) Calendario de actuaciones.*
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.*

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Según el art. 3 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos y alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el art. 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos y alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, independientemente del número de personas trabajadoras.

Se deben valorar:

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado.*
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.*
- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).*
- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.*

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/as 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 de la persona trabajadora 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 de 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras 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 personas trabajadoras fijos discontinuos o eventuales sin ser llamados.
- Antes de acudir al despido de una persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 otra persona trabajadora 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.

ANEXO

Tablas con Salario Diario

TABLA SALARIAL PERÍODO DE 01/07/2024 AL 30/06/2025				
Conceptos	Grupo D: Personal Oficial		Grupo E: Personal Fabricación	
	Oficial 1	Oficial 2	Operario/a	Ayudante
Sueldo Base	31,48	28,47	26,70	26,44
Plus Asistencia	5,38	5,38	5,38	5,38
P.P. Paga Julio	3,52	3,23	3,05	2,98
P.P. Paga Navidad	3,52	3,23	3,05	2,98
P.P. Paga Beneficio	2,88	2,56	2,46	2,41
P.P. Domingos y Festivos	6,91	6,28	5,88	5,84
Vacaciones	3,62	3,34	3,20	3,15
Complemento de Convenio	10,45	9,49	8,93	8,82
Salario Día Bruto (Jornada lunes a Sábado)	67,76	61,98	58,65	58,00
Salario Día Bruto (Jornada lunes a Viernes)	81,31	74,38	70,38	69,60
Salario Semanal (40 Horas)	406,56	371,88	351,90	348,00
Salario Anual	18.559,46	16.976,32	16.064,23	15.886,20

Complementos	Oficial 1	Oficial 2	Operario/a	Ayudante
2% Trienio (Fijos y Fijos Discontinuos)	1,36	1,24	1,17	1,16
Hora Extra	11,87	10,73	10,10	10,10

Tablas con Salario Mensual

TABLA SALARIAL PERÍODO DE 01/07/2024 AL 30/06/2025			
Conceptos	Grupo A: Personal Técnico		
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Sueldo Base Mensual	1.010,06	959,60	914,70
Plus Asistencia día	5,38	5,38	5,38
Paga Julio	1.117,66	1.067,20	1.022,30
Paga Navidad	1.117,66	1.067,20	1.022,30
Paga Beneficio (marzo)	505,03	479,80	457,35
Paga Beneficio (septiembre)	505,03	479,80	457,35
Complemento de Convenio	336,69	319,87	304,90
Salario Anual	20.436,17	19.494,25	18.656,12

Complemento Antigüedad Mensual	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
2% Trienio Fijos y Fijos Discontinuos)	34,06	32,49	31,09

Conceptos	Grupo B: Personal Administrativo		
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Sueldo Base Mensual	959,60	927,82	799,20
Plus Asistencia día	5,38	5,38	5,38
Paga Julio	1.067,20	1.035,42	906,80
Paga Navidad	1.067,20	1.035,42	906,80
Paga Beneficio (marzo)	479,80	463,91	399,60
Paga Beneficio (septiembre)	479,80	463,91	399,60
Complemento de Convenio	319,87	309,27	266,40
Salario Anual	19.494,25	18.901,03	16.500,12

Complemento Antigüedad Mensual	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
2% Trienio (Fijos y Fijos Discontinuos)	32,49	31,50	27,50

Conceptos	Grupo C:
	Mercantiles
Sueldo Base Mensual	897,07
Plus Asistencia día	5,38
Paga Julio	1.004,67
Paga Navidad	1.004,67
Paga Beneficio (marzo)	448,54
Paga Beneficio (septiembre)	448,54
Complemento de Convenio	299,02
Salario Anual	18.327,03

Complemento Antigüedad Mensual	Mercantiles
2% Trienio (Fijos y Fijos Discontinuos)	30,55