

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 391/2020

Convenio o Acuerdo: Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarrera Nuestra Señora de Guadalupe

Expediente: 14/01/0253/2019

Fecha: 05/02/2020

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Pedro Luis Téllez Guerrero

Código 14001922012003

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarrera Nuestra Señora de Guadalupe", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, en fecha 20 de enero de 2.020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Angel Herrador Leiva.

#### CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZÁ OLIVARRERA «NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE»

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la Empresa SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZÁ OLIVARRERA «NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE».

##### Artículo 2. Vigencia

El presente pacto tendrá vigencia desde el día de su publicación, sin perjuicio que las condiciones económicas que en el mismo se establecen se retrotraerán al día 1 de enero de 2019 a excepción del Plus de Transporte que se devengará a partir de la firma del presente Convenio.

##### Artículo 3. Duración y denuncia

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2019 hasta el

31 de diciembre del año 2022.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea denunciado y sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales

El convenio mantendrá su vigencia hasta que no se acuerde otro nuevo.

##### Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual; estas condiciones no pondrán ser absorbibles ni compensables.

Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que puedan entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores o trabajadoras que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados.

##### Artículo 5. Organización del trabajo

Sin perjuicio de las facultades organizativas que a la Cooperativa le corresponden, por así venir contempladas en la legislación laboral, y singularmente en el Estatuto de los Trabajadores, en la medida de paliar en lo posible la incidencia que naturalmente tiene la climatología en el desarrollo del trabajo que se efectúa por los fijos discontinuos en la fábrica, y con la finalidad de dar una mayor ocupación al personal a su servicio, la empresa, en los días que la lluvia impida el desarrollo normal de la actividad, siempre y cuando ello sea preciso, y durante el tiempo necesario, destinará al personal fijo discontinuo de la fábrica a la realización de labores complementarias, tales como de limpieza, reparación y similares de la maquinaria y de las instalaciones.

Si concluidas las citadas labores complementarias y mientras no haya concluido la campaña, persistiera la climatología adversa, el personal reanudará su actividad cuando la misma mejore, dada la naturaleza intermitente del trabajo que desempeñan.

##### Artículo 6. Formación

La formación profesional es uno de los instrumentos más positivo a tener en cuenta, buscando la optimización y seguridad en el trabajo, que tendrá su desarrollo a través de cursos de capacitación y divulgación preventiva que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan en la empresa.

##### Artículo 7. Categorías profesionales

Las categorías profesionales del personal afectado por el presente acuerdo son las que se concretan en el Anexo que se une.

##### Artículo 8. Jornada laboral

La jornada de trabajo para cada año de vigencia será de 1.752 horas en cómputo anual, distribuida en 40 horas semanales y de 8 horas diarias.

Respecto a la distribución de la jornada habida cuenta se esté en procesos productivos continuos, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los trabajadores intervinientes.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exce-

da de seis horas, deberá establecerse un periodo mínimo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La empresa junto con la representación legal de los trabajadores confeccionará anualmente un Calendario laboral con el fin de ajustar la jornada anual, que tendrá que ser consensuado por ambas partes.

#### **Artículo 9. Retribuciones salariales**

El salario de los trabajadores fijos es el consignado en el Anexo I.

Se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, cuyo contenido será del salario base más antigüedad, correspondientes a Navidad, Julio y Beneficios, que serán abonadas para los trabajadores fijos los días 15 de diciembre, 15 de junio y 30 de marzo, esta última denominada de Beneficios; si así se decidiera, de mutuo acuerdo, podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades.

El salario día efectivamente realizado, será aplicado a los trabajadores fijos discontinuos es el consignado en el Anexo II, estando incluidos todos los conceptos retributivos, como el salario base, complementos, pagas extraordinarias, vacaciones, descansos reglamentarios, domingos, festivos y los pluses de asistencia, transporte y nocturnidad correspondiente al trabajo nocturno que en su caso se efectúe.

El complemento de nocturnidad se percibirá en la cuantía consignada por cada día de trabajo efectivo, con independencia que el trabajo se efectúe, o no, por la noche.

En cuanto a los trabajadores eventuales se refiere el salario día efectivamente realizado, es el consignado en el Anexo IV en el que se contiene todos los conceptos retributivos incluidos los descansos y vacaciones.

#### **Artículo 10. Horas extraordinarias**

Serán consideradas horas extraordinarias todas aquellas que rebasen de la jornada anual de 1.752 horas. Al margen de la referencia al cómputo anual las partes convienen darle el tratamiento o consideración de horas extra a todas las que excedan de la jornada ordinaria de 8 horas de duración.

Las horas extraordinarias su cuantía será la resultante de aplicar un 30% más de valor a la hora normal.

#### **Artículo 11. Plus de Transporte**

Se establece un Plus de Transporte consistente en 1,10 euros para todas las categorías profesionales que se devengara desde la firma del presente convenio, realizándose su pago a razón de 23 unidades/día en cada mes, excluyéndose los días en los que se disfrute de las vacaciones

#### **Artículo 12. Complemento de Antigüedad**

Se devengará a tenor de la cuantía que se especifica el Anexo III.

Para el reconocimiento de cada bienio deberá haber prestado el trabajador a la empresa 720 días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio, 1.800 días, asimismo de trabajo efectivo. De este modo, el primer bienio se percibirá a partir de los primeros 720 días de trabajo efectivo; el segundo, a partir de los 1.440 días de trabajo igualmente efectivos, y a partir de este momento, el quinquenio se percibirá cuando se completen otros 1.800 días, contados desde el día 1.441 de trabajo efectivo.

#### **Artículo 13. Revisión salarial**

Todos los trabajadores/as, tendrán derecho a una subida salarial en cada año de vigencia de:

2019, se ha incrementado en 1,20% teniendo en cuenta el aumento del IPC constatado del año anterior + 1 punto, que se ve ya aplicado en las tablas anexas

2020, el incremento será el del IPC del año anterior + 1 punto.

2021, el incremento será el del IPC del año anterior + 1 punto.

2022, el incremento será el del IPC del año anterior + 1 punto.

Los incrementos serán con efectos retroactivos a Enero de 2019.

#### **Artículo 14. Mejoras asistenciales**

La empresa abonará al personal afectado por este pacto, el 100% de sus retribuciones salariales durante la situación de Incapacidad Temporal, y desde el mismo día de la baja, si esta es consecuencia de accidente de trabajo.

Si la Incapacidad Temporal es derivada de enfermedad común o accidente no laboral el complemento será el cincuenta por ciento del Salario Base, no pudiéndose beneficiar el trabajador temporal de dicho complemento en más de una ocasión desde el inicio de su trabajo en la campaña, salvo en los casos de hospitalización.

El abono del anterior complemento, que deberá abonarse dentro del mes natural de que se trate, tendrá como límite el del fin de la campaña del trabajador de que se trate, esto es, se extinguirá cuando le hubiera correspondido cesar por su puesto de trabajo, su categoría y su antigüedad.

Para casos excepcionales y de incuestionable necesidad que se pudiera suscitar con carácter individualizado el Consejo Rector procedería a su estudio y daría en su caso, una solución concreta sobre la aplicación del complemento.

#### **Artículo 15. Clasificación de los trabajadores según permanencia**

Por razón de su permanencia en el tiempo al servicio de la empresa impuesta por el aleatorio volumen de entrada de materias primas o bien de la producción y en su consecuencia por el volumen de actividad los trabajadores se clasifican:

- a) Trabajadores/as fijo.
- b) Trabajador/as de campaña. Fijos de trabajos discontinuos.
- c) Trabajador/a eventual por obra o servicio.

#### **Artículo 16. Trabajadores fijos de trabajos discontinuos**

El contrato de trabajo fijo discontinuo, a todos los efectos, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa.

Las campañas o llamamientos serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas o llamamientos deberán fijarse, siempre que ello sea posible, de forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador fijo discontinuo pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la ley en esa materia.

El llamamiento se efectuará por escrito, mediante la oportuna comunicación con al menos dos días de antelación.

Aquellos trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados debido a la falta de volumen de actividad, continúan vinculados a la empresa en su relación laboral y en su derecho a ser llamados cuando por el aumento de actividad y su turno les correspondan.

El trabajador/a que haya sido llamado y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación por causa de que el trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal, descanso por maternidad u otras justificadas y debidamente acreditadas no supone la pérdi-

da de la condición de fijo discontinuo. Tendrá derecho a incorporarse a la empresa al siguiente llamamiento cuando por su turno le corresponda.

Aquel trabajador/a que cause baja voluntaria, sin causa justificada a juicio de la empresa, y antes de que le correspondiera su baja por el volumen de actividad y antigüedad perderá la condición de fijo discontinuo.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría.

Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones.

Los trabajadores deben de comunicar a la empresa los datos personales siempre actualizados, con el domicilio cierto y teléfono de contacto con el objeto de poder ser llamados en su caso al trabajo

Dicho todo esto, el trabajador fijo de trabajos discontinuos, que permanezca desde la llamada al trabajo en la empresa, un año completo de actividad ininterrumpida, dicho trabajador/a pasara a la situación de fijo continuo en la empresa, es decir fijo a jornada completa anual.

#### **Artículo 17. Escalafones**

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuaran por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad según vaya imponiendo el volumen de actividad de las empresas, estas vienen obligadas a confeccionar un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos con especificación de las diferentes categorías empleadas en la empresa, así como, el orden y número que le corresponda a cada trabajador fijo de trabajos discontinuos por rigurosa antigüedad.

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de la empresa, como mínimo desde el primero de noviembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes. Durante todo el mes de noviembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la empresa cualquier anomalía que le afecte o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto. Contra el acuerdo denegatorio de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

#### **Movimiento de escalafones:**

Cuando la sección de una categoría dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra que no se encuentre trabajando, siempre que dichos trabajadores dispongan de una experiencia y/o formación adecuada sobre el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

En este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados, como también los no llamados, por no corresponderle la llamada al ser menos antiguo en la empresa, mantengan todos sus derechos dentro de su especialidad.

Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en

máquinas que no sean totalmente automáticas.

Los trabajadores fijos discontinuos conservando todos sus derechos y todas sus remuneraciones podrán ser destinados a todas las labores de la actividad de las empresas, incluso los inferiores a su especialidad.

La realización de actividades de categoría inferior no podrá nunca perjudicar al trabajador que las efectúe ni económica ni profesionalmente. Tampoco se podrá llevar a cabo actividades que represente vejación o denigración para el trabajador. En estos supuestos sólo se podrá destinar trabajadores a otras labores de la actividad de la empresa, cuando no haya actividad en su puesto habitual de trabajo exceptuando a los profesionales de oficio.

Los trabajadores que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las retribuciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de la categoría o grupo profesional de origen. Si la situación de excepcionalidad a la que se refiere el párrafo anterior adquiriera la consideración de habitual y permanente, será de aplicación lo previsto en el convenio y el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ascensos.

#### **Artículo 18. Trabajos ulteriores a la finalización de la campaña**

Los trabajadores fijos discontinuos afectados por este Convenio accederán a las labores de mantenimiento que realiza la empresa una vez acabada la campaña de molturación. En el desempeño de las expresadas labores se percibirá la misma retribución que en la campaña, en el supuesto del mismo horario, o el que corresponda proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada, y se respetarán para el llamamiento y para el cese en la realización de las mencionadas tareas, los mismos criterios de antigüedad que para la Campaña.

#### **Artículo 19. Trabajadores eventuales y temporales**

Son trabajadores eventuales aquellos que vienen definidos en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15.1.b), que son contratados para ciertos períodos de tiempo determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes en la empresa.

Son trabajadores temporales aquellos trabajadores que no están vinculados a la empresa con un contrato de trabajo fijo o fijo de trabajos discontinuos.

Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, en periodo de Campaña, cualquiera que fuese la categoría profesional de estos últimos.

Para la admisión del personal que se efectúe, se establece un período de prueba conforme se establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que hayan tenido con anterioridad un contrato eventual podrán ser transformados sus contratos como fijo discontinuo siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año; así el eventual que estando de alta cumpla en el segundo año los 100 días de trabajo efectivo, habiéndolos realizado igualmente en el año anterior será fijo discontinuo en la siguiente contratación llegado el caso. Para facilitar el acceso a la anterior situación de los trabajadores eventuales la empresa procurara la contratación de los trabajadores eventuales que hayan prestado servicio en el año anterior, siempre y cuando la empresa tenga la posibilidad de

ocuparlos efectivamente.

El criterio para el llamamiento de los eventuales, una vez que la empresa haya determinado cuáles de ellos del año anterior podrían ser llamados, será el número de días de alta en la empresa. A los efectos de lo establecido en este artículo no se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores eventuales que hayan sustituido a trabajadores fijos discontinuos, aunque en el contrato no se ha especificado la sustitución (Incapacidad Temporal, maternidad/paternidad, excedencia y los demás previstos en el art 45 del Estatuto de los Trabajadores).

Los trabajadores eventuales deben de comunicar a la empresa los datos personales siempre actualizados, con el domicilio y teléfono de contacto con el objeto de poder ser llamados en su caso al trabajo

El eventual que teniendo derecho a ser llamado conforme lo dispuesto en este artículo no sea llamado, habiendo suficiente volumen de actividad podrá reclamar por despido. El trabajador eventual que no atienda el llamamiento perderá los derechos que pueda tener a ser llamado.

#### **Artículo 20. Movilidad funcional**

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del grupo profesional, salvo que razones técnicas u organizativas la justifique y por el tiempo imprescindible.

a) Trabajos de categoría superior: Todo trabajador o trabajadora que realice trabajos de superior categoría durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos al año y ocho durante dos años, tendrá derecho al salario correspondiente y a que se le reconozca la categoría superior en la que ha estado prestando su actividad, salvo que se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo. Se considerará como día completo si se desempeña dicho trabajo durante el tiempo igual o superior a la mitad de la jornada laboral. Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de categoría superior se le abonará el salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

b) Trabajo de categoría inferior: La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica de trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de su retribución y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior. Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras se mantenga la causa técnica y/u organizativa que la motive. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

#### **Artículo 21. Licencias o permisos retribuidos**

Los/las trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos y cobrarán la totalidad de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio, notificando a la empresa con la antelación posible, en la duración y supuestos siguientes:

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, cónyuge, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, abuelos, abuelas, nietos y nie-

tas: 2 días.

d) Por nacimiento de hijos e hijas: 2 días, al menos uno de ellos sería hábil.

e) Por fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas: 1 día, cuando el funeral sea en día laborable.

f) Por fallecimiento de hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitase realizar un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará a 2 días más.

g) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas: 1 día, precisamente el día de la celebración.

h) Por Primera Comunión de un hijo o hija: 1 día, precisamente el día de la celebración.

i) Al contraer matrimonio: 15 días.

j) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma.

El trabajador o trabajadora tendrá la obligación de comunicar a la empresa la hora de la cita médica.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

l) En el caso de familiares de 1.º grado de consanguinidad, menor de 14 y mayor de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que el trabajador o trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el/la familiar y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a 3 veces al año.

Finalmente, estos permisos no han tenido ni tendrán, la condición de acumulables, compensables ni recuperables.

#### **Artículo 22. Jubilación Parcial**

Los trabajadores que reúnan las condiciones legales para disfrutar de la jubilación parcial podrán de forma voluntaria, decidir si accede a ese derecho, para lo cual la empresa se acogerá al Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, que estará en vigor hasta enero de 2023, aplicando la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, una vez sea acreditado el cumplimiento de los requisitos para poder celebrarlo.

#### **Artículo 23. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará a todo el personal fijo discontinuo de la fábrica a su servicio los medios necesarios de protección para el desarrollo de su labor, tales como botas, cascos, etc.

#### **Artículo 24. Seguro de muerte o invalidez**

Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes:

- Por Invalidez permanente total, derivada de accidente de trabajo: 19.000 euros.

- Por Invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo: 19.000 euros.

- Por Gran Invalidez derivada accidente de Trabajo: 19.000 euros

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Serán de aplicación estas cantidades transcurrido un mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Artículo 25. Igualdad de trato**

Se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de la empresa prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Las partes firmantes consideran conveniente que se establezcan acciones positivas de forma cotidiana que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.

#### **Artículo 26. No discriminación en las relaciones laborales**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se centra fundamentalmente en que nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Empresa y representación de los trabajadores deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

#### **Artículo 27. Permiso de paternidad**

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, a partir del año 2021 de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado, si bien para el año 2019 este permiso será de 8 semanas y para el año 2020 será de 12 semanas.

La suspensión del contrato, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad del interesado, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En cualquier caso, la situación que se derive será de aplicación el artículo 45.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Artículo 28. Inaplicaciones de Convenio**

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolu-

ción de conflictos será el siguiente:

– Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria del convenio las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

– La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el artículo 82.3 ET dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

– La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.

– La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

#### **Artículo 29. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

#### **Artículo 30. Comisión Paritaria**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos en representación de la patronal y dos en representación de los trabajadores firmante, los cuales se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria previa por escrito con orden del día dado a conocer a la otra parte. Dicha convocatoria deberá de realizarse con al menos cinco días hábiles de antelación.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores internos o externos que serán designados libremente por las partes, pudiendo asistir con voz pero sin voto.

De las reuniones de la Comisión se levantará acta en la cual se recogerán las deliberaciones y los acuerdos adoptados.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días desde la fecha de solicitud. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención de la Comisión Paritaria, pudiéndose entonces emprender las acciones que se considere pertinentes.

El domicilio de la Comisión será el de la sede social de la empresa, Carretera A-305, Km 53, Baena (Córdoba).

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa de conformidad con las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio.

Controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio.

La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Estudio y mediación en los conflictos colectivos derivados de la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### Artículo 31. Autorización

Las partes acuerdan proceder a la presentación del texto completo del Convenio, sus Anexos y la correspondiente Acta, ante la autoridad correspondiente, y por conducto de la Federación de la Industria, Construcción y Agroalimentaria (FICA), de la Unión General de Trabajadores.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL FIJOS

Categoría	Salario base mensual
OFICIAL 1ª ADMON	2.187,96
OFICIAL 2ª ADMON	1.736,05
COMERCIAL 1ª	1.914,47

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.259,73
PORTERO - GUARDA	1.819,51
MAESTRO PRINCIPAL	2.834,48
MAESTRO	1.816,37
MAESTRO ENVASADORA	1.816,37

#### ANEXO II TABLA SALARIAL FIJOS DISCONTINUOS

Categoría	S.D. Efect. Trabajado	S.H. Efect. Trabajado
Maestro	89,95	11,24
Oficial	84,64	10,58
Ayudante	83,64	10,46
Cabinas	82,97	10,37

#### ANEXO III ANTIGÜEDAD

ANT.	2019/2020
1 BIENIO	1,79
2 BIENIO	2,49
1 QUINQ	4,96
>1 QUINQ	7,42

#### ANEXO IV TABLA SALARIAL EVENTUALES

CATEGORIA	S.D. Efect. Trabajado	S.H. Efect. Trabajado
Peón	57,10	7,14

Baena a 20 de enero de 2020.

Hay varias firmas ilegibles.