

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 1.262/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0055/2024

Código de Convenio: 14001922012003

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarrera Nuestra Señora de Guadalupe (2024-2026), aprobado el día 20 de marzo de 2024, con la modificación introducida en trámite de subsanación aprobada por esta misma Comisión en fecha 2 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica 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 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

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.

Córdoba, 8 de abril de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA OLIVARRERA «NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE»**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

Las normas de este Convenio se aplicarán a la totalidad de los trabajadores de la Empresa SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA 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 mis-

mo se establecen se retrotraerán al día 1 de enero de 2024 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 tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del Convenio, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.

Una vez denunciado en tiempo y forma las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. El convenio permanecerá vigente en su integridad hasta tanto se pacte uno nuevo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa, antes de decidir, informará a los representantes de los trabajadores sobre las siguientes cuestiones:

-Implantación, o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.

-Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

-Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.

-Modificación de la jornada o del horario por circunstancias de la producción, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo establecido en el artículo 41.2

del Estatuto de los Trabajadores.

-Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 6. Plena ocupación

En situaciones excepcionales de producción y/o por motivos organizativos que lo justifiquen, los trabajadores fijos podrán realizar otras funciones y puestos de trabajo con independencia del Grupo y Categoría Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo necesario para su atención.

De igual modo, en aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador en el desempeño de su específica su función, por situación excepcional de producción, circunstancias económicas, razones técnicas u otros motivos organizativos que lo justifiquen, con independencia del Grupo y Categoría Profesional, la empresa podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al delgado o delegados de personal.

Artículo 7. Formación

Creación de la Comisión de Formación, donde esta debe ser el espacio para hablar de asuntos relacionados con la formación:

1. El cumplimiento de las 20 horas de formación en jornada laboral regulando las diferentes casuísticas y necesidades.

2. Controlar los créditos de formación bonificada: el buen uso y agotamiento de los mismos.

3. Introducir permisos Individuales de Formación (PIF).

4. Facilitar la participación en los procedimientos de acreditación de competencias.

5. Establecer que la formación promovida por la empresa debe ser fuera de la jornada laboral y sino fuera posible compensar el tiempo en descanso compensatorio. Además, mecanismos que imposibiliten la discriminación en el acceso a la formación en la empresa.

6. Vigilancia y seguimiento de la Formación Dual. Analizar más allá de la mera información y establecer mecanismos que permitan a la RLPT poder ejercer un buen control, seguimiento y vigilancia para que se cumpla estrictamente con todas las normativas.

7. Promover la elaboración del plan de formación con independencia de la fuente de financiación. 8. Con el fin de combatir la brecha digital es importante priorizar la Formación en competencias digitales, fundamentalmente para las personas trabajadoras no cualificadas, mayores de 45 años fundamentalmente.

9. Facilitar un crédito horario a cargo de la empresa para formarse la RLPT en materia laboral y derechos sindicales y de las personas trabajadoras, con el fin de redundar en una buena y sana Negociación Colectiva.

Artículo 8. Grupos y Categorías Profesionales

Los grupos y las categorías profesionales del personal afectado por el presente acuerdo son las que se concretan en los anexos que se unen.

1. Grupo Dirección: Gerente.

2. Grupo Administrativo: Oficial de 1º de Administración, Oficial de 2ª Administración, Auxiliar Administrativo y Basculista.

3. Grupo de Comerciales: Comercial de 1ª.

4. Grupo de Producción y Mantenimiento: Maestro Principal, Maestro, Portero-Guarda, Oficiales, Ayudantes, Peones y Personal de limpieza.

Artículo 9. Jornada laboral

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

Respecto a la distribución de la jornada, podrá establecerse por circunstancias de producción a tiempo partido o continua, 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 exceda 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.

Desconexión digital.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El correcto ejercicio de la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral. Por ello, a fin de garantizar el uso racional de los medios técnicos, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital en los términos previstos en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, así como en la normativa de desarrollo. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa podrá elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá atender a las siguientes cuestiones:

-Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Definir las acciones de información, formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

-Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.

-Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.

-Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

-Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada. Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Registro diario de la jornada laboral ordinaria y extraordinaria, accesible este registro individualmente a las personas trabajadoras y a la RLPT, exceptuando únicamente el personal excluido de la relación laboral (artículo 1, punto 3 de la LET), y el sujeto a relación laboral especial (artículo 2, de la LET).

Artículo 10. Retribuciones salariales

El salario de los trabajadores fijos es el consignado en el Ane-

xo 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 por circunstancias de la producción se refiere el salario día efectivamente realizado, es el consignado en el Anexo III en el que se contiene todos los conceptos retributivos incluidos los descansos y vacaciones.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.752 horas. Al margen de la referencia al cómputo anual, del párrafo anterior, las partes convienen darle el tratamiento o consideración de horas extras a todas las que excedan de la jornada ordinaria de 8 horas de duración. Con el objetivo de dificultar en lo posible la realización de las horas extraordinarias habituales, y consecuentemente la creación del mayor empleo posible, ambas partes acuerdan lo siguiente:

-El número de horas extraordinarias, no pudiendo ser superior a 80 horas, se pueden realizar durante el año, siendo compensadas económicamente, o en descanso, en los términos que se indica más adelante.

-El descanso generado se disfrutará de forma prioritaria junto con las vacaciones de verano, para aquellas horas que se generen durante el primer semestre de cada año y junto con las vacaciones de Navidad/Año Nuevo para el caso de las generadas en el segundo semestre del año. No obstante, queda abierta la posibilidad de su disfrute de modo excepcional en período distinto, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Las horas extraordinarias del párrafo anterior que compensan por tiempo de descanso en la proporción de 1 hora trabajada por 1,75 de descanso, teniendo en cuenta que los días de descanso compensatorio que se puedan producir por este concepto, se abonarán como si se hubiese trabajado a todos los efectos. La determinación de las fechas de descansos será de acuerdo entre trabajador y empresa, con la asistencia de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras. Las empresas que vienen abonando el tiempo de bocadillo, no será compensado por tiempo de descanso. Las empresas entregarán mensualmente al Comité de empresa o delegados y delegadas de personal, una relación de las horas extras realizadas por los distintos departamentos de la empresa, así como sus causas. En los supuestos que, debido a circunstancias excepcionales, las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tengan que abonar económicamente, se hará aplicándoles la siguiente fórmula: Fijos: (Salario establecido en los Anexos) -----
----- + 75% 1.752
Personal Fijo discontinuo: Salario hora + 75% Personal eventual, hay que cambiar por temporal y la fórmula es la misma que el

personal fijo discontinuo. Las horas de trabajo realizadas en los 14 festivos, se compensarán por tiempo de descanso a 1,75 horas o aplicando la fórmula económica que aparece en este artículo.

Artículo 12. Plus de Transporte

Se establece un Plus de Transporte consistente en 2 euros para todas las categorías profesionales que se devengará 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 13. Complemento de Antigüedad

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

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

Para el cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos se debe considerar todo el período transcurrido desde la fecha en que se inició su prestación de servicios en la empresa, es decir, inclusive periodos efectivos de trabajo y periodos de inactividad.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Del mismo modo, será para los trabajadores fijos discontinuos que tuvieran reconocido en la empresa antigüedad, si al ser llamados para la realización de trabajos de una nueva campaña no se presentaron.

Artículo 14. Revisión Salarial

-Año 2024: un incremento salarial fijo del 4% + 1% del 4% atrasado. Con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2024 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

-Año 2025: un incremento salarial fijo del 3% + 1,5% del 4% atrasado. Con efecto desde el 1 de Enero de 2025 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

-Año 2026: un incremento salarial fijo del 3% + 1,5% del 4% atrasado. Con efecto desde el 1 de Enero de 2026 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: Si el IPC interanual desde 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2027 fuera superior al 10% se aplicará un incremento adicional hasta el IPC acumulado de los tres años, con un máximo del 3%, con efectos de 1 de enero de 2027.

Artículo 15. Mejoras Asistenciales. Enfermedad o Accidente (Incapacidad Temporal)

En caso de Incapacidad Temporal (I.T) por accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador percibirá desde el primer día el 100% de la base reguladora y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador fijo de plantilla tendrá derecho a cobrar los siguientes complementos:

-Durante los 3 primeros días de baja:

*50% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 40 días y durante las tres primeras bajas en el año natural y además.

*17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.

-Entre los días 4 y 20 de baja:

*17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.

-Entre los días 21 y 60 de baja:

*100% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.

-Entre los días 61 y terminación de la baja: 75% de la base reguladora de Seguridad Social.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos trabajadores fijos de trabajo discontinuos, de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador.

A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos los trabajadores eventuales y temporales, de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivo los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que le hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado.

Artículo 16. Clasificación de los trabajadores según contratos

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 de dichas empresas los trabajadores se clasifican:

- a) Trabajadores fijo.
- b) Trabajadores de campaña. Fijos de trabajos discontinuos.
- c) Trabajador por circunstancias de producción.
- d) Contrato formativo.
- e) Contratos por sustitución.

En materia de excedencias se establecerá lo establecido en el artículo 46 del ETT.

Artículo 17. Contrato y tratamiento de Trabajadores

17.1. Fijos Discontinuos:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de campaña, cuya naturaleza es estacional a actividades productivas de temporada, siendo de prestación intermitente, según periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades recogidas en el presente convenio 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, desarrollándose los días de prestación de ser-

vicios en uno o varios periodos de actividad estacional dentro del año natural.

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 la persona fija discontinua pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la ley en esa materia, salvo la no reactivación de la campaña o del llamamiento por motivos de falta de volumen en la actividad, por la cual dichas personas continuarán vinculadas a la empresa en su relación laboral y en su derecho de ser llamadas cuando por el aumento de actividad y su turno le corresponda.

El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

-La naturaleza del contrato.

-La actividad o actividades empresariales cíclicas o intermitentes en las que van a prestar servicios objeto del contrato.

-La forma y orden de llamamiento establecida.

-La determinación máxima de la jornada anual y el horario en las condiciones establecidas en el convenio y/o calendario laboral de la empresa.

-Dicho contrato deberá formularse por escrito entre ambas partes.

El trabajador/a fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad, (faena, tarea y etc.), para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según la antigüedad en la contratación dentro de cada categoría profesional o nivel dentro del mismo y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. Para hacer efectivo lo establecido en este artículo las empresas, junto con la RLPT confeccionarán un escalafón de las personas fijas discontinuas.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos 72 horas de antelación, se hará mediante correo electrónico, SMS o WhatsApp al número móvil facilitado y autorizado por escrito por la persona trabajadora. Como excepción se tendrá en cuenta aquellas personas trabajadoras que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma o fuera del país, por lo cual el llamamiento se realizará con 5 días de antelación.

No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de personas trabajadoras fijas-discontinuas.

Serán causa de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la RLPT, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión.

El trabajador que sea llamado por la empresa y no se incorpore a la misma en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo -discontinuo, y será dado de baja en la empresa como baja voluntaria. Cuando el llamamiento se produzca fuera del periodo habitual se entenderá causa justificada estar dado de alta en otra empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdi-

da del turno cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Si la persona trabajadora fija-discontinua, en el momento del llamamiento y reincorporación, se encuentra en situación de I.T, la empresa deberá efectuar el llamamiento y darle de alta en la seguridad social como al resto de los trabajadores que se incorporan. Cuando dicha persona deja de estar en situación de incapacidad temporal, se reincorporará al trabajo, de forma que no se ve perjudicado/a por haber estado en dicha situación.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legamente vigentes en cada momento, pero teniendo en cuenta en todo momento lo establecido en este artículo para el contrato fijo discontinuo.

Las estipulaciones anteriores se aplicarán a todas las personas trabajadoras fijas-discontinuas de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de fijo-discontinuo.

Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, en aquellas empresas que tengan RLPT estos conocerán del modelo de contrato escrito que utilicen las mismas.

El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, además de los complementos que correspondan del convenio colectivo de la actividad. También, se le harán efectivos los atrasos que se pudieran generar por los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo de la actividad que realiza.

Además, las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, formación adecuada para la adaptación y adecuación del puesto trabajo, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y cualquier otra causa justificada, en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

La empresa publicará una copia del censo de trabajadores/as Fijos/as-discontinuos/as en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Este deberá estar como mínimo desde el primer día de Noviembre de cada año natural y hasta el día 15 de dicho mes. Durante todo el mes de Noviembre las personas trabajadoras fijas discontinuas 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/a podrá reclamar ante la jurisdicción laboral competente. Cuando la sección de una categoría dentro del escalafón de personas trabajadoras fijas discontinuas se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los/as trabajadores/as fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra que no se encuentre trabajando, siempre que 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 establecido en este artículo anteriormente, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos dis-

continuos 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.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de acuerdo con la empresa. Siendo decisión final el criterio de la propia empresa, para la conversión en fijo ordinario.

17.2. Contrato por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Será necesario que se especifiquen en el contrato lo siguiente:

-Con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

-No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el artículo 16.1 del E.T.

-No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

-La duración del contrato con carácter general será de 6 meses.

-A la finalización de este tipo de contrato la persona trabajadora recibirá una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Asimismo, la empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción por un máximo de 90 días para atender situaciones ocasionales, pero si previstas, en los términos establecidos en el artículo 15 del ET".

17.3. Para Trabajadores con contratos formativos y de sustitución, se aplicará lo expuesto en el artículo 17 del Convenio Provincial de Córdoba para las Industrias del Aceite y sus Derivados.

Artículo 18. Escalafones

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuaran por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría profesional, según vaya imponiendo el volumen de actividad de la empresa, 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 cada 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 a dañar 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.

18.1. 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 que conservarán 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 (ETT) en cuanto a los ascensos.

Artículo 19. Trabajos posteriores a la finalización de la campaña

Los trabajadores fijos discontinuos accederán a las labores de mantenimiento que realiza la empresa una vez acabada la campaña de molturación.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados para ejercer estas funciones y 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 y categoría profesional que para la campaña.

Para la aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento el pleno empleo de los trabajadores fijos y a todo lo estipulado en el artículo 6 del presente convenio.

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 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 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 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. Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior o 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 laborales.

b) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días laborales.

c) 5 días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de 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 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.

d) Eliminar el permiso de nacimiento, que es el apartado d. y establecer: que para aquellas personas que no tengan cotizados los 180 días que le permita acogerse a el permiso de nacimiento,

que puedan hacer uso de esos dos días.

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

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

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

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

j) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

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

m) En el caso de familiares de 1º 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.

n) 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Para los apartados b), c), g), en el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará hasta 3 días más, considerándose que existe desplazamiento si el trayecto a recorrer es de al menos 100 Km por trayecto. Las licencias de los apartados, (b, c, f, g y h), se concederán desde el primer día laborable de la persona trabajadora. Finalmente, estos permisos no han tenido ni tendrán, la condición de acumulables, compensables ni recuperables. Para la adaptación de la duración y distribución de la jornada se tendrá en cuenta la modificación reciente del artículo 34.8 del E.T.

Regulación de la suspensión del contrato por nacimiento y del permiso por la lactancia:

Se estará a lo que establezca la legislación en cada momento. El permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por maternidad/paternidad.

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, en vigor hasta enero de 2024, y a la vez pensando que posteriormente a esta fecha, haya uno nuevo que lo sustituya, el cual tendrá aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo y cuando se acredite el cumplimiento de los re-

quisitos, 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

La empresa asegurará a todos los trabajadores afectados 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 fallecimiento como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 50.000 euros

-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.

-Por incapacidad permanente total, por enfermedad común: 10.000 euros.

-Por incapacidad permanente absoluta, por enfermedad común: 10.000 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.

c) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

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. Faltas y sanciones

Las faltas se registrarán por el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores. Los/as trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acción u omisión, del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias y jurisprudencia de aplicación. A tal fin se aplicará el régimen disciplinario recogido en el laudo arbitral de fecha 11 de julio de 1996, siendo posible a petición de alguna de las partes su modificación por algún otro existente, previo acuerdo de las partes negociadoras del presente convenio.

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 resolución 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 ma-

teria 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.

Se fija como domicilio de la Comisión, el de la Cooperativa, en CRA A-305 km 53, Andújar-Baena, paraje del Portichuelo, de Baena.

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.

Hay varias firmas ilegibles.

| ANEXO I | | FIJOS | |
|----------------------------|------------------------------|--------------|---------------------|
| GRUPO | CATEGORIA PROFESIONAL | | Salario /mes |
| Administrativo | OFICIAL 1ª ADMON | | 2.547,00 € |
| Administrativo | OFICIAL 2ª ADMON | | 2.020,94 € |
| Administrativo | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | | 1.466,45 € |
| Comercial | COMERCIAL 1ª | | 2.228,63 € |
| Producción y Mantenimiento | PORTERO - GUARDA | | 2.118,09 € |
| Producción y Mantenimiento | MAESTRO PRINCIPAL | | 3.299,62 € |
| Producción y Mantenimiento | MAESTRO ALMAZARA | | 2.114,44 € |
| Producción y Mantenimiento | MAESTRO ENVASADORA | | 2.114,44 € |
| Producción y Mantenimiento | Personal de Limpieza | | 1.948,80 € |

| ANEXO II | | FIJOS-DISCONTINUOS | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|
| GRUPO | CATEGORIA PROFESIONAL | | Salario/día | Salario/hora |
| Producción y Mantenimiento | Maestro Almazara | | 104,71 | 13,09 |
| Producción y Mantenimiento | Maestro Envasadora | | 104,71 | 13,09 |
| Producción y Mantenimiento | Maestro Patio | | 104,71 | 13,09 |
| Producción y Mantenimiento | Oficial Almazara | | 98,53 | 12,32 |
| Producción y Mantenimiento | Oficial Limpiadoras | | 98,53 | 12,32 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Almazara | | 97,37 | 12,17 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Limpiadoras | | 97,37 | 12,17 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Envasadora | | 97,37 | 12,17 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Mecanico Soldador | | 97,37 | 12,17 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Bodega | | 97,37 | 12,17 |
| Producción y Mantenimiento | Ayudante Palista | | 97,37 | 12,17 |
| Administrativo | Basculistas | | 96,59 | 12,07 |

| ANEXO III | | Trabajadores Contratados por Circunstancias Producción | | |
|----------------------------|------------------------------|---|--------------------|---------------------|
| Grupo | CATEGORIA PROFESIONAL | | Salario/día | Salario/hora |
| Producción y Mantenimiento | Peon | | 66,47 | 8,31 |

| ANEXO IV | |
|-------------------|--------------------|
| ANTIGÜEDAD | COMPLEMENTO |
| 1 BIENIO | 2,08 € día |
| 2 BIENIO | 2,90 € día |
| 1 QUINQ | 5,77 € día |
| >1 QUINQ | 8,64 € día |