

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo de traballo provincial do sector de panaderías da Coruña

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo provincial do sector de PANADERÍAS de A Coruña (código n.º 15001085011981), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 16/11/2016, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 24 de maio de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PANADERÍAS, FORMALIZADO Y FIRMADO POR LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) Y LA ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS FABRICANTES DE PAN DE LA CORUÑA

TÍTULO I.–“ÁMBITO DEL CONVENIO, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN”

Artículo 1.–Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a todas las empresas de panadería y a su personal comprendidas dentro de la provincia de A Coruña.

Artículo 2.–Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, teniendo efectos retroactivos en lo que sea beneficioso para el trabajador a 01 de enero de 2014, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3.–Denuncia y Prórrogas del convenio colectivo.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 89 E.T. La denuncia deberá efectuarse con anterioridad (antes del 1 de Noviembre del último año de vigencia, o de sus respectivas prórrogas) esto es, con al menos 2 meses de antelación a la expiración de la vigencia o, en su caso, prórroga tácita anual correspondiente.

3.1.–De procederse a la denuncia del convenio colectivo en tiempo y forma y, de no ser posible la interlocución por alguna de las partes negociadoras, como consecuencia de su disolución, desaparición de hecho o de derecho, o causa similar que impida el inicio de la negociación, el convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, manteniendo su vigencia en todo su contenido normativo y obligacional, e incluyendo un incremento en todos los conceptos económicos que se expresan equivalente al IPC real del año anterior a la denuncia, esto es el IPC interanual de cada año (de periodo Septiembre a Septiembre), a que se refiera cada una de las prórrogas anuales que experimente. Dicho incremento tendrá carácter consolidable y no absorbible y se tendrá en cuenta para los incrementos de los sucesivos años que en su caso se establezcan o que vengan dados por lo dispuesto en el presente precepto.

3.2.–Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de no procederse a la denuncia del Convenio en los términos y plazos referenciados se establecen prórrogas anuales de su vigencia en todo su contenido normativo y obligacional de año en año sin que resulte en tal caso de aplicación ningún incremento salarial o de IPC.

3.3.–En todo caso durante la negociación del convenio que pretenda sustituir al presente, con independencia de la duración del proceso de negociación, se mantendrá vigente, sin el incremento a que se refiere el art. 3.1, el presente convenio colectivo con carácter indefinido y mientras no sea sustituido por otro convenio colectivo del mismo ámbito de aplicación, quedando por tanto a salvo todo su contenido y vigencia más allá del límite temporal a que se refiere el art. 86.3 E.T.”

Artículo 4.–Comisión Mixta Paritaria y Solución Extrajudicial de Conflictos.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá la persona que ejercerá la secretaría de la comisión.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a cinco días. La reunión de la comisión mixta deberá celebrarse en el plazo improrrogable de 15 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente de las cláusulas obligacionales insertas en este convenio.
- c) La facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- d) Asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
- e) Todas aquellas funciones que la Ley le atribuye (Art. 85.h) del Estatuto de los Trabajadores) y resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

El tiempo invertido en las reuniones de la comisión mixta paritaria correrá a cargo de la empresa.

En cada reunión de la Comisión se levantará acta, el mismo día de la reunión, salvo que por la complejidad del asunto a tratar deba emitirse informe en cuyo caso, se elaborará dentro de los 7 días siguientes a la celebración de la reunión.

Las funciones de la Comisión Paritaria no impedirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones competentes, nunca será preceptiva su intervención o el sometimiento de las cuestiones que tiene encomendadas para evitar el enjuiciamiento de la cuestión litigiosa en el ámbito jurisdiccional correspondiente. No obstante, se estará a lo especificado en el artículo 40 en cuanto a la adhesión al AGA.

Dada la regulación contenida en el presente convenio relativa a la vigencia y prórrogas, no será obligatorio para las partes someter a decisión arbitral las discrepancias existentes en el transcurso de la negociación colectiva sin alcanzarse acuerdo.

Artículo 5.–Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, serán consideradas globalmente. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones, en el supuesto de que no fuere aprobado alguno de sus pactos, o fuere declarado nulo o anulable algún precepto o parte del mismo, éste convenio quedará sin efecto, debiendo reconsiderarse el mismo en todo su contenido. No obstante lo anterior, se mantendrá vigente el convenio pactado anterior, en tanto no sea suplido por un convenio del mismo ámbito funcional y territorial que se pacte en sustitución del anulado/nulo.

TÍTULO II.–“RÉGIMEN ECONÓMICO”

Artículo 6.–Condiciones económicas.

Se acuerda para el año 2014 la congelación salarial, para 2015 un incremento del 0,75%, para 2016 un 1%, para 2017 un 1,20% y para 2018 un 1,25%. Estos incrementos serán sobre las tablas salariales del convenio, excepto sobre el plus de domingos, que tiene un incremento específico, detallado en el artículo 25 para cada año incluido el año 2014.

Se establece como fecha límite del abono de los atrasos derivados del convenio el 31 de marzo de 2017.

Las personas que, por el sistema derogado de categorías profesionales, se encuentren a la fecha de la firma por encima del salario establecido para el grupo de encuadramiento, conservarán dicho salario con carácter revalorizable y no absorbible, y aquél se respetará en todo caso y sobre el mismo se aplicarán los incrementos que en su caso procedan de convenio colectivo, tanto por las prórrogas tácitas como por lo que en su día pudiera negociarse.

Los incrementos a que se refieren las prórrogas tácitas no podrán ser absorbibles en ningún caso y se percibirán sobre los salarios reales devengados a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Estas fórmulas de revisión afectarán también a los artículos referidos al plus de transporte, nocturnidad, domingos, antigüedad consolidada y plus de trabajo en cámaras de congelación.

Artículo 7.º.-Pago de retribuciones.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas al pago de las retribuciones a través de la entidad bancaria designada al efecto por la persona trabajadora. No podrá limitarse ni obstaculizarse, en modo alguno, el ejercicio de este derecho por la dirección empresarial, que comprende la libre elección de entidad bancaria por parte de la persona trabajadora

Si por circunstancias excepcionales alguna persona trabajadora, no quisiera ejercer tal derecho, deberá solicitarlo por escrito a la empresa explicando los motivos. Se le concederá tal solicitud, en tanto en cuanto se mantengan los motivos alegados en la correspondiente solicitud, procediendo en cuanto aquéllos desaparezcan al pago de las retribuciones a través de entidad bancaria.

En las tablas salariales anexas se señalan las retribuciones que son consideradas como base de cálculo a todos los efectos.

Anexo tablas salariales

		2014	2015	2016	2017	2018
Grupo 1	salario base mensual	848,67 €	855,04 €	863,58 €	873,94 €	884,86 €
Grupo 2	salario base mensual	770,61 €	776,39 €	784,15 €	793,56 €	803,48 €
Grupo 3	salario base diario	24,50 €	24,68 €	24,93 €	25,23 €	25,55 €
Grupo 4 a	salario base diario	24,08 €	24,26 €	24,50 €	24,79 €	25,10 €
Grupo 4 b	salario base diario	24,08 €	24,26 €	24,50 €	24,79 €	25,10 €
Grupo 5	salario base diario	21,51 €	21,67 €	21,89 €	22,15 €	22,43 €

Tabla de equiparación de categorías al sistema de grupos profesionales

GRUPO	CATEGORIA ANTIGUA	GRUPO ANTIGUO
Grupo 1	J. Administración	Personal administrativo
Grupo 1	J. de fabricación	Personal de elaboración
Grupo 1	J. de mantenimiento	Personal de elaboración
Grupo 2	Of. Administrativo	Personal administrativo
Grupo 2	Encargado	Personal de elaboración
Grupo 3	Oficial 1.ª	Personal de elaboración
Grupo 3	Encargado o comercial	Personal complementario
Grupo 4a	Mecánico	Personal de elaboración
Grupo 4a	Auxiliar Administrativo	Personal administrativo
Grupo 4a	Oficial 2.ª	Personal de elaboración
Grupo 4a	Oficial de contaduría	Personal complementario
Grupo 4a	Chofer repartidor	Personal complementario
Grupo 4a	Limpiador/a	Personal complementario
Grupo 4b	Auxiliar	Personal de elaboración
Grupo 5	De Inicio	Personal de elaboración

Artículo 8.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todos los grupos profesionales consistente en:

Para el año 2014: 79,76 €/mes,

Para el año 2015: 80,36 €/mes

Para el año 2016: 81,16 €/mes

Para el año 2017: 82,13 €/mes

Para el año 2018: 83,16 €/mes

A efectos del cálculo del plus de transporte para el personal a tiempo parcial no se realizará dicho cálculo en función de las horas contratadas sino en función de los días trabajados/mes.

El incremento experimentado en este plus, no podrá ser absorbible en ningún caso.

Artículo 9.-Premio de fidelidad y jubilación voluntaria.

Toda persona que, al amparo de la normativa vigente y en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, tenga derecho a la jubilación anticipada y decida acceder a la misma, percibirá una gratificación como premio de fidelidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% SOBRE TABLA
De 35 a 40	100
De 30 a 35	90
De 25 a 30	80
De 20 a 25	70
De 15 a 20	60
De 10 a 15	50

TABLA

Años antes	Mensualidades
5	16
4	13
3	11
2	8
1	5

Los trabajadores y trabajadoras que accedan a la jubilación en la edad ordinaria, percibirán una mensualidad como gratificación. La forma de pago de estas gratificaciones se pactará entre la empresa y la persona contratada.

Independientemente del contenido de lo anterior, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, será de aplicación la normativa sobre anticipo de la edad de jubilación.

Artículo 10.-Antigüedad y antigüedad consolidada.

Desde el 01/01/2014 no se no se generarán derechos ni se abonará cantidad alguna por este concepto, que desaparece para ser sustituido por la "antigüedad consolidada". No se genera desde entonces devengo alguno por tal concepto sin perjuicio de la antigüedad consolidada que proceda según la acreditada al 31/12/2013.

La antigüedad acreditada por el personal a 31 de diciembre de 2013 será sustituida por la percepción de un complemento específico de "antigüedad consolidada" que se regula en el apartado siguiente de este artículo.

El concepto "antigüedad consolidada" consolida "ad personam" los mismos importes por antigüedad que cada trabajador estuviere percibiendo en nómina a 31 de diciembre de 2013 y se le agregará o adicionará teniendo la misma consideración el prorrateo de 1/2 del valor de un bienio o en su caso 1/5, 2/5, 3/5, 4/5 del valor del quinquenio, en razón de que hubiera transcurrido un año del devengo del bienio o uno dos tres o 4 años completos del correspondiente quinquenio desde que se perfeccionó el último tramo de antigüedad en nómina hasta la citada fecha, conforme se explica en la "tabla de antigüedad consolidada a 31.12.2013". Se inserta tabla de antigüedad consolidada conforme a lo dispuesto con anterioridad.

ENTRADA ANTES DEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EM-PRESA A 31/12/2013	% ANTIGÜEDAD QUE YA PERCIBE A31/12/2013	% A INCREMENTAR A 01/01/2014	% ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 01/01/2014
31/12/2012	1	0%	2,5%	2,5%
31/12/2011	2	5%	0%	5%
31/12/2010	3	5%	2,5%	7,5%
31/12/2009	4	5%	5%	10%
31/12/2008	5	10%	2%	12%
31/12/2007	6	10%	4%	14%
31/12/2006	7	10%	6%	16%
31/12/2005	8	10%	8%	18%
31/12/2004	9	20%	0%	20%
31/12/2003	10	20%	2%	22%

ENTRADA ANTES DEL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA A 31/12/2013	% ANTIGÜEDAD QUE YA PERCIBE A 31/12/2013	% A INCREMENTAR A 01/01/2014	% ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 01/01/2014
31/12/2002	11	20%	4%	24%
31/12/2001	12	20%	6%	26%
31/12/2000	13	20%	8%	28%
31/12/1999	14	30%	0%	30%
31/12/1998	15	30%	2%	32%
31/12/1997	16	30%	4%	34%
31/12/1996	17	30%	6%	36%
31/12/1995	18	30%	8%	38%
31/12/1994	19	40%	0%	40%
31/12/1993	20	40%	2%	42%
31/12/1992	21	40%	4%	44%
31/12/1991	22	40%	6%	46%
31/12/1990	23	40%	8%	48%
31/12/1989	24	50%	0%	50%

El concepto de “antigüedad consolidada” no será compensable ni absorbible en modo alguno, comenzará a percibirse el 01/01/2014 y será revisable anualmente en lo sucesivo por las modificaciones que, en su caso, se negocien en cada convenio.

En aquellos supuestos en que aplique la prórroga tácita con incremento de IPC a que se refiere el párrafo 3.1 del artículo 3 la antigüedad consolidada experimentará tales incrementos.

Artículo 11.-Nocturnidad.

El plus de nocturnidad se abonará en cuantía de:

- 60,84 €/mes (2014); 61,30 €/mes (2015); 61,91 €/mes (2016); 62,65 €/mes (2017) y 63,43 €/mes (2018) para el personal que comience su jornada laboral entre las 22 y las 02 horas.
- 46,80 €/mes (2014); 47,15 €/mes (2015); 47,62 €/mes (2016); 48,19 €/mes (2017) y 48,79 €/mes (2018) para el personal que inicie su jornada laboral entre las 02 y las 06 horas.
- 46,80 €/mes (2014); 47,15 €/mes (2015); 47,62 €/mes (2016); 48,19 €/mes (2017) y 48,79 €/mes (2018) para el personal que comience su jornada laboral antes de las 22 horas y además realice, como mínimo, el 50% de su jornada entre las 22 horas y las 06 horas.
- 10,59 €/mes (2014); 10,67 €/mes (2015); 10,78 €/mes (2016); 10,91 €/mes (2017) y 11,05 €/mes (2018) para el personal que comience su jornada antes de las 22 horas y la finalice entre las 22 horas y las 24 horas.
- 21,17 €/mes (2014); 21,33 €/mes (2015); 21,54 €/mes (2016); 21,80 €/mes (2017) y 22,07 €/mes (2018) para el personal que comience su jornada antes de las 22 horas y la finalice entre las 24,00 y la 02,00 horas, realizando menos del 50% de su jornada entre las 22 horas y las 06 horas.

Artículo 12.-Retribuciones en especie.

Todo el personal de panaderías, con independencia de la jornada contratada, percibirá un kilo de pan diario, incluidos los períodos de vacaciones y situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia natural, días por acumulación de lactancia y licencias retribuidas. No cabe establecer parte proporcional alguna en función de la jornada contratada de esta retribución en especie, ni en gramos ni en su valor a efectos de devengo y cotización, percibiendo y cotizando lo mismo un trabajador a tiempo completo que uno a tiempo parcial. El kilo de pan se valora en 0,39 € a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13.-Retribución durante las vacaciones.

Durante el período de disfrute de vacaciones, la persona trabajadora percibirá el importe salarial en las mismas condiciones que en cualquier otro mes que estuviese trabajando, incluidos los pluses de transporte y nocturnidad. Igualmente se abonarán durante el período de vacaciones, a aquel personal al que se viene aplicando las cantidades a que se hace referencia en el apartado 3.º del art.25 del presente convenio, es decir, se le abonarán en vacaciones 30 días de salario completo, incluidos los pluses y, a mayores, un día más de salario por cada sábado que coincida con el período vacacional, al que lo tenga así reconocido.

Artículo 14.-Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias equivalentes a treinta días de salario, entendiendo por éste, el salario base y la antigüedad y/o antigüedad consolidada, más mecanización o semimecanización o punto caliente demasías para el personal de obrador o taller afectados por los artículos 16 y 17. Dichas gratificaciones se abonarán en la festividad de San Honorato (16 de mayo), 15 de julio y Navidades (20 de diciembre).

Artículo 15 .-Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario anual bruto x 175}}{\text{Jornada anual x 100}}$$

Se incluye en el salario anual en todo caso los siguientes: salario base, antigüedad y/o antigüedad consolidada, mecanización, semimecanización, punto caliente, demasías, nocturnidad, plus trabajos en cámaras congelación, retribución en especie; sin perjuicio de los demás conceptos salariales que vinieran percibiéndose con carácter personal y que constituyan salario.

La compensación de las horas extraordinarias en descanso se realizará igualmente, esto es, aplicando el mismo recargo.

El descanso deberá tener lugar dentro de los 4 meses siguientes conforme a lo establecido en el art. 35.1 del ET.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 ET. Para el personal que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 16.-Mecanización, semimecanización y punto caliente.

a) Al personal de obrador o taller en industrias mecanizadas se le abonará el 20% del salario base. En el caso de industrias semimecanizadas, se le abonará el 15%.

b) El personal de despacho que además de las tareas propias de su puesto de trabajo tenga que atender “puntos calientes”, se les abonará el 9%.

c) Al resto de personal, no incluidos en el obrador, taller, punto caliente, se les abonará el 8%.

Se entenderá por:

Panaderías mecanizadas.—Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto se verifica totalmente por medio de máquinas, o sea, sin que intervenga la mano de obra en la elaboración.

Panaderías semimecanizadas.—Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto no se verifica totalmente por medio de máquinas, pues también interviene la mano de obra.

Punto caliente.—Son aquellos despachos o puntos de venta, independientes del obrador de elaboración, que disponen de hornos utilizados para la cocción del producto que necesita una fase de cocción con anterioridad a la venta.

En los tres casos, se trata de complementos salariales.

Artículo 17.-Demasías.

a) En las industrias a rendimiento, es decir, las no comprendidas en el artículo anterior, se abonará al personal de obrador o taller el 10 por ciento, respectivamente, de los salarios base señalados en el anexo que comprende la Tabla Salarial de este convenio, en las mismas condiciones que según el artículo anterior, lo perciban los trabajadores/as de las otras industrias mecanizadas o semimecanizadas.

b) El personal de despacho que además de las tareas propias de su puesto de trabajo tenga que atender “puntos calientes”, se les abonará el 9%.

c) Al resto de personal, no incluidos en el obrador, taller o punto caliente, se les abonará el 8%.

A toda industria que se pase de “a rendimiento” a semimecanizada o mecanizada, dejará de aplicársele el presente artículo.

Se entenderá por:

Panaderías a demasías.—Son aquellas en que los diversos procesos/fases de fabricación, desde amasado hasta la salida del producto se realizan solo con la intervención de mano de obra.

Punto caliente.–Son aquellos despachos o puntos de venta, independientes del obrador de elaboración, que disponen de hornos utilizados para la cocción del producto que necesita una fase de cocción con anterioridad a la venta.

En los tres casos, se trata de complementos salariales.

Artículo 18 .–Días festivos.

Al personal afectado por el presente convenio que tengan que trabajar los días festivos, se les abonará el citado día con el 175%, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Valor día en €} \times 175}{100}$$

100

El término utilizado de valor día, hace referencia al concepto de salario día, es decir, la suma de salario base, (antigüedad, antigüedad consolidada y mecanización o semi-mecanización o punto caliente, o demás según corresponda).

Artículo 19.–Plus de trabajo en cámara de congelación.

Se establece un complemento salarial por trabajo en cámara frigorífica que será de aplicación para las personas que, en el desempeño de sus funciones, cumplan todas las siguientes condiciones:

- Que el trabajo se realice en el interior de cámaras de congelación a 16 grados bajo cero o más.
- Que al menos la mitad de la jornada laboral sea realizada en el interior de la cámara de congelación, quedando excluido de este cómputo, los tiempos de movimientos de preparación, organización y otros que deban ser realizados fuera de las mismas.
- Que sean cámaras en las que se necesiten utilizar medios mecánicos de paletización.

Condiciones adicionales:

Cuando el trabajador/a deje de realizar el trabajo objeto de este complemento o incumpla alguna de las condiciones anteriormente establecidas, dejará de tener derecho al abono de este complemento.

No se percibirá el complemento durante periodos de vacaciones, bajas, faltas, o permisos retribuidos o no retribuidos.

La cuantía de este plus se fija en 90 €/mes para el año 2014.

La cuantía de este plus se fija en 90,68 €/mes para 2015.

La Cuantía de este plus se fija en 91,59 €/mes para 2016.

La cuantía de este plus se fija en 92,69 €/mes para 2017.

La cuantía de este plus se fija en 93,85 €/mes para 2018.

Se incorporará estudio de estrés térmico en los servicios anuales de prevención para las personas implicadas.

TÍTULO III.–“SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL”

Artículo 20.–Sistema de clasificación profesional.

1. El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores/as.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este convenio.

Artículo 21.–Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento del personal incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, grado de dependencia jerárquica, capacidad de decisión, mando y complejidad.

2. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Artículo 22.-Grupos profesionales.

Dado el nuevo sistema de clasificación profesional que se implantó en el Convenio 2012-2016, consta en tabla salarial la asimilación de las antiguas categorías profesionales a efectos de encuadramiento en el nuevo sistema de clasificación profesional.

Grupo profesional 5

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo con supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

Se trata de un grupo de acceso, limitando temporalmente la permanencia en el mismo a un periodo máximo de 6 meses por persona. Asimismo se establece un límite cuantitativo del personal contratado en este grupo profesional que se fija diferenciando:

a) si se trata de empresas de menos de 25 trabajadores/as. en ningún momento podrá superarse el 20% de la plantilla vigente en cada momento bajo dicho grupo profesional.

b) Para aquéllas empresas de 25 o más personas trabajadoras, el límite será del 7% de la plantilla vigente en cada momento, bajo dicho grupo profesional.

En la aplicación de los porcentajes se tendrá en cuenta que en el caso de que en su aplicación el resultado tuviese decimales, se permitirá al menos 1 persona por empresa y que las fracciones se redondearán al alza cuando sobrepasan el 0,5 y a la baja cuando no lo sobrepasen.

Grupo profesional 4

A. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

B. Tareas consistentes en apoyo o auxilio en la ejecución de operaciones, no siendo imprescindibles conocimientos profesionales específicos, referidas a la carga o descarga, el almacenamiento o similares.

Grupo profesional 3

Trabajos de ejecución de operaciones que puedan exigir autonomía e iniciativa de los que las desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo incluso supervisar y/o coordinar el trabajo de otros trabajadores/trabajadoras.

Grupo profesional 2

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, ejerciendo con capacidad de decisión, iniciativa y autonomía supervisada las funciones.

Grupo profesional 1

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

TÍTULO IV.-“TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN”

Artículo 23.-Días inhábiles.

El calendario de días inhábiles se fija anualmente por la administración pública correspondiente, adicionalmente se consideran inhábiles dentro del ámbito provincial, a efectos de fabricación, distribución y venta de pan, el día 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre.

Artículo 24.-Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todas las empresas y personal afectado por el presente convenio, será de 1813 horas anuales equivalentes a 38,5 horas (treinta y ocho horas y media) de trabajo efectivo.

El tiempo de bocadillo no se computa como trabajo efectivo.

Cada empresa elaborará el calendario y horario laboral distribuyendo la anterior jornada según las necesidades productivas.

La flexibilidad o irregularidad de la jornada a que se refiere el art. 34. 2 E.T. nunca podrá afectar a las personas que estén disfrutando de una reducción de jornada, de conformidad con los supuestos a que se refiere el art. 37 E.T. Tampoco podrán verse afectadas por una distribución irregular de la jornada las personas que sean beneficiarias de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 25.-Descanso dominical.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas de trabajar en domingo, la persona trabajadora de esta provincia gozará de su descanso semanal en el citado día.

Sin embargo, las empresas podrán pactar con la persona trabajadora su trabajo en domingo, siempre que se respeten las condiciones siguientes:

1.ª) Que la persona trabajadora, voluntariamente, acepte realizar el trabajo en domingo.

2.ª) El/la que trabaje el mencionado día percibirá, sin perjuicio del descanso semanal que le corresponda, además del salario/día normal, percibirá un plus de domingo:

Para los años 2014 y 2015 el plus domingo será de 20 € domingo/trabajado.

Para el año 2016 el plus domingo será de 21,50 €/domingo trabajado.

Para el año 2017 el plus domingo será de 22 €/domingo trabajado.

Para el año 2018 el plus domingo será de 24 €/domingo trabajado.

3.ª) Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras y los que realicen la prolongación de jornada en las mismas condiciones en que viene realizándose habitualmente, percibirán ocho días de salario semanal, siempre que no renuncien a la prolongación de la jornada.

4.ª) Se exceptúa de lo establecido en este artículo a los trabajadores y trabajadoras que sean contratados exclusivamente para realizar la jornada en domingo.

Todo lo anterior del presente artículo, sin perjuicio del mínimo establecido en el artículo 37.º del Estatuto de los Trabajadores.”

Artículo 26.-Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales de vacaciones anuales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y trabajador/a. En caso de existir representación legal de los trabajadores, ésta junto con el empresario, planificarán anualmente las vacaciones del personal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de accidente, sea o no laboral, incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., o suspensión de la relación laboral por riesgo durante lactancia natural, o riesgo por embarazo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Tanto si la incapacidad temporal se inicia con anterioridad al disfrute del periodo vacacional como si estando en periodo vacacional se inicia la incapacidad temporal o suspensión del contrato por tales contingencias. Lo mismo sucederá cuando se produzca una incapacidad temporal, cualquiera que fuera la contingencia de la que derive, que acarree hospitalización y convalecencia posterior en domicilio.

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

De conformidad con lo dispuesto en Sentencias del TJUE 21/06/12, asunto C-78/11, así como en sentencia 20/01/2009, y ello en tanto se mantenga dicha jurisprudencia y no sea de aplicación normativa en contrario.

Artículo 27.-Incapacidad temporal.

1. En caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral):

- * Cuando la duración de la IT sea inferior a 30 días y no haya hospitalización superior a 5 días, no habrá complemento alguno a las prestaciones previstas legalmente.
- * Cuando la duración de la IT sea superior a treinta días y no haya hospitalización superior a 5 días, a partir del día veintiuno y hasta un máximo de seis meses, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Finalizado el sexto mes, y durante los seis meses siguientes, el complemento sobre las prestaciones abonadas por la Seguridad Social será hasta el cien por cien (100%).
- * En el caso de que haya hospitalización de duración superior a 5 días, se complementarán las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización durante un máximo de seis meses. Se entenderá que el complemento de enfermedad del 100% de la base de cotización a la seguridad social, se devengará desde el primer día hasta un máximo de seis meses.
- * La situación de baja debida a maternidad, se contemplará tal como determina la legislación vigente, no siendo aplicable esta cláusula en tal situación.

2. En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, desde el primer día de baja y hasta un máximo de un año, la empresa abonará un complemento sobre las prestaciones que abone la Seguridad Social que garantice el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Artículo 28.-Permisos no retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a tres días de permiso no retribuido, por asuntos propios, de acuerdo con la empresa.

Artículo 29.-Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del ET.

A todos los efectos se equipara el matrimonio a inscripción de pareja de hecho en el registro oficial correspondiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro oficial correspondiente.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de ambos cónyuges hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de seis días. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, con acreditación facultativa, será de dos días. Si fuera preciso desplazamiento, será de cuatro días.

Se entenderá en todo caso, por “enfermedad grave” la que da lugar a hospitalización o internamiento y en los supuestos en que el/la facultativo que atiende la persona enferma, certifique tal carácter por escrito.

c) Un día por bautizo, primera comunión o matrimonio o inscripción como pareja de hecho en registro oficial de un descendiente de primer grado.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más de un veinte por cien de las horas laborales en periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46.º del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará siempre el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras/trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/trabajadora, por su voluntad, y con el único requisito de comunicarlo por escrito con un preaviso de 15 días, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal

en media hora, con la misma finalidad o bien optar por acumular la licencia en jornadas. La licencia de lactancia, será compatible con el disfrute de la maternidad/paternidad a tiempo parcial, así como con la reducción de jornada por cuidado directo de menor o guarda legal.

h) Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, a que se refiere el presente artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada, pudiendo a su vez prorrogar la reducción cursando comunicación de la prórroga con 15 días de antelación a la fecha de vencimiento señalada en comunicación inicial o en su caso escritos de prórroga anteriores.

i) Los trabajadores/as podrán optar con el único requisito de su comunicación escrita a la empresa con 15 días de antelación, del disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada laboral ordinaria a los efectos de tal disfrute y la concreción del porcentaje de jornada parcial. No obstante si dos o más trabajadores, del mismo departamento y centro de trabajo, generasen este derecho simultáneamente en el mismo horario, el empresario podrá limitar el disfrute en la franja coincidente, debiendo en ese supuesto consensuar con el trabajador la concreción horaria de disfrute.

j) Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a 12 horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista. Estas horas podrán utilizarse indistintamente también para acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 12 años y ascendientes de primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad.

Los permisos aquí recogidos por enfermedad, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin ingreso, se podrán utilizar como mejor necesite el trabajador/a: en días seguidos o en días alternos, mientras dure el hecho causante.

TÍTULO V.-“OTROS DERECHOS SOCIALES”

Artículo 30 .-Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirán que la persona trabajadora afiliada a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una empleada o empleado, o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien trabajadores y trabajadoras, existirán tablones de anuncios en que los sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección o titularidad del centro.

A) DELEGADOS SINDICALES.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos personas y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al quince por cien de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representante del sindicato, a todos los efectos. El delegado o delegada Sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicatos al cual represente. Será, preferentemente, miembro del comité de empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan al personal en general y a las personas afiliadas al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados y afiliadas al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas y personal en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las entredichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

11. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

12. EXCEDENCIAS.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores y trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones del convenio colectivo.—A los delegados y delegadas sindicales o cargos de relevancia de las Centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participan en las comisiones negociadoras de convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su papel negociador durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio del personal o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del comité de empresa en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto a/ de éste artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité velará, no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o razonada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) GARANTÍAS:

1. Ningún miembro del comité de empresa o delegado o delegada de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a o en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y el delegado/a del sindicato a que pertenezca como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrá existir discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros/as de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones si cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

6. El total de horas retribuidas de los miembros/as del comité o delegados y delegadas a que se refiere el apartado 4., podrá acumularse para ser disfrutadas por uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total al mes, siempre que medie acuerdo al respecto del comité, debidamente comunicado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación y no suponga alteración grave al régimen laboral de la misma.

Artículo 31.-Ropas de trabajo.

Las empresas tienen que dotar obligatoriamente a su personal de dos faenas consistentes, como mínimo, en dos partes de arriba y dos partes de abajo y un par de zapatos adicional, para los chóferes. Dichas faenas son de carácter de mínimos, por cuanto aquéllas empresas que vinieran entregando por tal concepto más vestimenta, vendrán obligadas a continuar dando aquélla en la misma cantidad y calidad que hasta ahora. Al personal que, por su función, necesite gorros, mandiles y mascarillas u otros tipos de equipos de trabajo se le tiene que entregar, teniendo en cuenta la calidad y cantidad que requiera a nivel preventivo. En los años sucesivos al de la primera entrega, la mitad de esta ropa se tiene que renovar cada año (dicha renovación se realizará en el mes de enero de cada año, salvo para el personal de nuevo ingreso a quienes se les facilitará en la fecha de incorporación). Las empresas que tengan cámaras frigoríficas deberán facilitar al personal que opere en las mismas de ropa adecuada para el acceso a aquéllas, no pudiendo admitir el acceso a las cámaras sin la ropa adecuada. La renovación de dicha ropa se registrará por lo dispuesto con anterioridad.

Artículo 32.-Formación profesional.

La Asociación de Empresarios Fabricantes de Pan realizará las gestiones oportunas con los organismos que correspondan, para la celebración de Cursos de Formación Profesional en el sector y orientados a las especialidades del mismo.

La comisión paritaria del convenio controlará el cumplimiento de éste artículo, participando en las gestiones pertinentes, a fin de que lo pactado se lleve a la práctica.

Artículo 33.-Seguro de accidentes.

Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura y a los riesgos de fallecimiento o invalidez total o absoluta del personal de la empresa en caso de accidente, durante las veinticuatro horas del día, que garantice a la persona trabajadora accidentada o a sus causahabientes el percibo de veinticinco mil (25.000,00) € en los citados supuestos. A los efectos de este artículo, la calificación de accidente del grado de invalidez será la que en su día dictamine el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pudieran corresponder al trabajador o trabajadora por la Seguridad Social o Montepío.

Dicho seguro se vinculará a la permanencia del asegurado o asegurada en la empresa. El cese en la misma dará origen a la baja del productor en la póliza de éste seguro sin que, por lo tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se entregará copia de la póliza donde figure el nombre de la persona asegurada, a cada interesado.

Cada productor debe nombrar a un beneficiario para consignar en la póliza en caso de fallecimiento.

Con independencia de lo anterior, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora estando en activo en la empresa, los herederos recibirán el importe de una mensualidad.

Artículo 34.-Seguro de robo.

A todo el personal de despacho y reparto, que con ocasión de su trabajo para la empresa maneje cantidades de dinero, le será suscrito con una compañía de seguros, a cargo de cada empresa, un seguro de atraco y robo, por cantidad suficiente que cubra la sustracción. Las personas beneficiarias de dicho seguro tendrán en todo momento la obligación de cumplir cuantos requisitos le sean exigidos por la compañía de seguros, conducentes al resarcimiento de las cantidades sustraídas.

Artículo 35.-Legislación supletoria.

En lo previsto y regulado en este convenio, serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general y como norma supletoria el vigente acuerdo sectorial (Acuerdo Marco en materia de derogación de la reglamentación nacional del trabajo en la industria de la Panadería de 30/07/1998), y en especial la observancia del contenido de la Ley Orgánica 3/07, título IV, artículos 42 y siguientes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 36.-Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que las características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados o delegadas de personal o del comité de empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar las actividades sin comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 37.-Contrato para la formación.

Las empresas podrán celebrar contratos de aprendizaje para todos aquellos puestos de trabajo que requieran especialización, excluyéndose de dicho contrato aquellos puestos o categorías en que no sea precisa la cualificación profesional.

Artículo 38.-Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de los contratos eventuales regulados en el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior o el marcado por la legislación vigente en cada caso.

En aquellos casos en los que el contrato estuviese concertado por un plazo inferior al máximo establecido, y llegado su término no existiese denuncia previa de ninguna de las partes, ni existiese acuerdo expreso de prórroga, pero se siguiera realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente al plazo máximo de doce meses.

En el supuesto de no producirse la extinción a la finalización de la vigencia máxima del mismo, si el trabajador o trabajadora continúa prestando servicios en la empresa, el contrato se convertirá en indefinido.

TÍTULO VI.-“CLAÚSULAS ADICIONALES”

Artículo 39.-Inaplicación de condiciones laborales.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

Negociación por los sujetos legitimados al efecto de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 E.T. con la representación legal del personal.

De no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas llevado a cabo al efecto, las partes someterán conforme al art. 82.3 y 41 la discrepancia a la comisión paritaria del presente convenio que actuará conforme a dicha normativa.

La empresa que pretenda la inaplicación habrá de aportar la siguiente documentación a la representación legal y en su caso a la comisión paritaria del convenio:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados que justifiquen la situación económica que se invoca a los efectos de la inaplicación salarial.

– Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

En aquellos supuestos en los que se mantenga la discrepancia por parte de la comisión paritaria a los efectos de la inaplicación salarial se utilizarán los mecanismos del AGA en los términos a que se refiere el art. 82.3 E.T.

En su aplicación podrán pactarse reducciones sobre los porcentajes de incrementos negociados o su total inaplicación por el período que se determine, en este último caso se aplicarán los aspectos económicos en los mismo términos que figuran en el convenio anteriormente vigente.

Los/as representantes legales de los trabajadores/as, así como sus asesores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente su deber de sigilo.

Durante el tiempo que dure el descuelgue salarial las empresas se comprometen a no reducir plantilla.

Igualmente se pacta que en los dos años siguientes, las empresas que se acojan a esta cláusula, abonarán a su personal el porcentaje dejado de percibir como consecuencia del descuelgue.

En todo caso se respetará el contenido del artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.-Cláusula de adhesión al AGA.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia, y las organizaciones sindicales C.I.G., CC.OO. y U.G.T., las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Disposición derogatoria

Queda derogado en su totalidad el convenio colectivo provincial para el año 2012 y 2013.

2017/5016