

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-17819 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación el acuerdo del Convenio Colectivo del sector de Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería y similares para los años 2013-2015.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería y similares para los años 2013-2015 para la Comunidad Autónoma de Cantabria, suscrito con fecha 4 de noviembre de 2013 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la Patronal de Confeitería en representación de la parte empresarial y los designados por los sindicatos CC.OO. y FITAG en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de noviembre de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA PASTELERÍA Y SIMILARES PARA LOS AÑOS 2013-2015 PARA LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DURACIÓN.

Art.1º- Determinación de las partes

El presente Convenio se concierta en el Marco Legislativo Vigente sobre Contratación Colectiva, entre los representantes del Gremio Patronal Provincial de Confitería, Pastelería y similares comisionados al efecto, y los representantes integrados en la Unión General de Trabajadores (U.G.T-FITAG.), y La Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Cantabria (FEAGRA)

Art. 2º- Ámbito Territorial de Aplicación.

Este Convenio Colectivo de ámbito autonómico, obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 3º del mismo, y con centros de trabajo que radiquen en Cantabria, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Art. 3º- Ámbito Funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de obradores de confitería, pastelería, repostería, bollería, heladería artesanal, fabricación de sobaos y fabricación de barquillos, así como las actividades de venta en despachos y la comercialización de sus productos mediante la venta al público de los mismos.

Art.4º- Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5º- Ámbito Temporal, Vigencia y Duración.

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2.013, siendo la duración de 3 años, finalizando por tanto, el 31 de Diciembre de 2.015. No obstante se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y salarial, mientras tanto no se logre acuerdo expreso para la firma del siguiente convenio que le sustituya.

No será necesario hacer denuncia del mismo ya que se considera automáticamente denunciado con fecha 31 de diciembre de 2.015, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora del siguiente convenio antes del 31 de enero de 2016.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CAPITULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA "AD PERSONAM".

Art. 6º- Compensación, Absorción, Garantía " Ad Personam"

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

Los conceptos económicos establecidos en el mismo absorberán y compensarán todos los existentes hasta donde alcancen en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las empresas al entrar en vigor el presente Convenio que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan, o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, solo afectaran a este Convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo.

CAPITULO III - SALARIOS Y RETRIBUCIONES.

Art. 7º- Incrementos Salariales.

El incremento salarial correspondiente para cada uno de los años de vigencia del mismo serán los que siguen:

Año 2.013: 0.3 %

Año 2.014: 0.6 %.

Año 2.015: 0.7 %.

Art. 8º- Cláusula de Revisión Salarial.

Este artículo quedara sin efecto durante la vigencia del presente convenio ya que los incrementos salariales firmados para esta vigencia no tienen ninguna revisión salarial.

Art. 9º- Complemento por Antigüedad.

Los trabajadores al servicio de las industrias afectadas por este Convenio, percibirán como premio de antigüedad tres trienios a añadir a los que ya tuvieran devengados a uno de Enero de 2.001, cuyo importe será el que figura en la tabla anexa. A este efecto se computaran los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo siempre que exista continuidad en la relación laboral. El personal de despachos computara por cuatrienios.

En ningún caso el número de trienios o cuatrienios acumulados podrá exceder de 10.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Se consolidará no obstante el porcentaje que tuvieran generado, además de los 3 trienios o cuatrienios, a fecha 1 de enero de 2.010 para el personal de obrador o 1 de enero de 2.013 para el personal de despacho.

Los trabajadores que se incorporen al sector a partir del 1 de enero de 2.001, tendrán derecho al devengo de la antigüedad, estableciéndose un máximo de 3 trienios el personal de obrador o 3 cuatrienios el personal de despacho, momento en el cual ya no devengarán más trienios o cuatrienios.

Llegado el tope de la antigüedad descrita anteriormente, se acuerda que tal concepto pasará a ser un complemento personal, el cual no estará afectado por el Artículo 6 del Convenio, no pudiendo ser absorbido ni compensado, siendo revalorizado anualmente en igual cuantía que los demás conceptos salariales.

Art. 10º- Plus de Transporte y Desplazamientos.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo un plus de transporte y desplazamiento mensual, según tablas anexas, para todas las categorías profesionales que se abonaran en cada una de las doce mensualidades.

Art. 11º- Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para todos los niveles profesionales del presente Convenio Colectivo, que nunca será inferior al 25% sobre el salario base de cada categoría profesional.

Esto es:

Salario base diurno x 1,25 = Salario base nocturno.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas fuera de su jornada habitual en el período comprendido entre las 22 horas y las 4 horas.

El citado complemento se percibirá en proporción del tiempo trabajado dentro del período antes expuesto.

Art. 12º- Pago de Haberes y Recibos de Salarios.

Las empresas efectuarán el pago de los haberes a sus trabajadores como máximo, dentro de la semana siguiente al mes vencido, siendo obligatoria la entrega de la hoja salarial en el momento de efectuar el pago de los salarios devengados a los trabajadores.

Cualquier demora en la percepción de salarios o conceptos retributivos dará derecho a la percepción por parte de los trabajadores de un recargo global del 12% anual a partir del primer día del segundo mes de retraso.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CAPITULO IV - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Art. 13º- Gratificación Extraordinaria de verano.

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria de verano, consistente en una mensualidad del salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por los trabajadores dentro de la primera semana del mes de Julio, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio.

Art. 14º- Gratificación Extraordinaria de Navidad.

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria de Navidad, consistente en una mensualidad de salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por los trabajadores antes del 22 de Diciembre, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

Art. 15º- Gratificación Extraordinaria de Beneficios.

Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días de salario convenio, más la antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera se abonará durante el mes de Marzo y la segunda en el mes de Septiembre, pudiendo prorratearse en las doce mensualidades, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año anterior.

CAPITULO V - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Art. 16º- Horas Extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual como medida de fomento del empleo. Excepcionalmente se podrán realizar un máximo de 60 horas anuales con carácter voluntario que excedan de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

Dicho exceso será compensado preferentemente con tiempo de descanso, de común acuerdo entre la empresa y trabajador, debiendo disfrutarse en las cuatro semanas siguientes a su realización o bien acumularse a las vacaciones anuales reglamentarias.

Si dicho descanso no fuera posible serán abonadas por parte de la empresa según la categoría y escala salarial que figura al respecto en los Anexos.

CAPITULO VI- JORNADA LABORAL, LICENCIAS RETRIBUIDAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.

Art. 17º- Calendario Laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial las empresas junto con los representantes de los trabajadores o con los trabajadores en aquellas empresas que no cuenten con representación, negociarán el calendario laboral para el año.

Dicho calendario laboral deberá incluir las fechas para el disfrute de vacaciones de cada trabajador, así como los festivos correspondientes.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Art. 18º- Jornada Laboral.

La jornada laboral máxima en cómputo anual será de 1.792 horas.

La jornada máxima ordinaria diaria será de 9 horas.

A fin de compensar tal reducción se recomienda que se incrementen los días de vacaciones.

Art. 19º- Pausa para el Bocado.

Aquellos trabajadores que desarrollen una jornada laboral continuada tendrán derecho a disfrutar de una "pausa para el bocadillo" en el momento que al efecto disponga la empresa, la cual, no pudiendo exceder de quince minutos, será computada como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 20º- Descanso Semanal.

Se establece un descanso mínimo semanal de día y medio de descanso ininterrumpido. Dicho descanso podrá ser acumulable por períodos de hasta 14 días siempre que ocurran circunstancias excepcionales que así lo requieran.

Art. 21º- Días no Laborables.

Todo trabajador tiene derecho a 14 Fiestas Anuales, que son fijadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria.

En el caso de que a un trabajador le coincida su descanso semanal con una de las citadas fiestas la empresa deberá proceder a darle un nuevo día de descanso.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios en la empresa en un día festivo, la empresa le compensará con 1 día de descanso o en su defecto se le abonarán las horas trabajadas según lo establecido en el anexo de horas extraordinarias.

No obstante los días de Navidad y el día de la Región (15 de septiembre) se consideran no laborables, aunque en ésta última la empresa puede cambiarlo por otro festivo.

Art. 22º- Licencias Retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de cónyuge, padres o hijos. Afectará tanto a los consanguíneos como a los afines.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

c) 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los motivos descritos en los apartados b) y c) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más, entendiéndose como desplazamiento el desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

d) 1 día por el traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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 a la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) 1 día libre al año para la asistencia a bodas y bautizos de hijos, padres, hermanos, sobrinos, abuelos o nietos.

Las presentes licencias retribuidas serán por consanguinidad o afinidad, teniendo la misma consideración las parejas de hecho con las de derecho, con independencia de su orientación sexual.

Art. 23º- Vacaciones.

Todo el personal comprendido en este Convenio, disfrutará de un permiso anual de 29 días laborables a razón de salario convenio, más antigüedad y plus de transporte correspondiente.

En el caso que durante el periodo de vacaciones esté comprendido algún día festivo, este se disfrutará en otra fecha que se acuerde entre el trabajador y empresario.

No podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo entre empresa y trabajador.

Para el disfrute de las vacaciones se elaborará un calendario al respecto donde se contemplará la rotación en el orden de elección de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta las cuestiones organizativas de la empresa, sin ningún tipo de discriminación y bajo el principio de la igualdad para todos, no pudiendo ser discriminados por orden de antigüedad, categoría ni ninguna otra razón.

Art. 24º- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso se deberá solicitar dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

El trabajador tendrá el derecho a situarse en excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dicha excedencia dará lugar a con conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

También tendrán derecho a un a período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva con el trabajador, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La reserva del puesto del trabajo se extenderá durante el periodo de 2 años.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante la duración de la misma los trabajadores tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo o a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPITULO VII - CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 25º- Clasificación del Personal.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las empresas de ámbito territorial que estén sujetas a este Convenio, se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realice, en uno de los siguientes grupos:

1º - PRODUCCION

2º - VENTAS

3º - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

GRUPO 1º. – PRODUCCION - Incluye al personal que ejecute, fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico, generalmente en fabrica u obrador.

Se establece un límite máximo de 1 año de permanencia para las funciones profesionales de Peón y Personal de Limpieza pertenecientes al grupo I PRODUCCION, de tal manera que cuando el trabajador o la trabajadora lleve 1 año de permanencia en esta función profesional, automáticamente tenga el derecho a que se le reconozca el salario de la función profesional de ayudante de fabricación perteneciente al grupo I Producción.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes funciones profesionales: Encargado, Maestro obrador, oficial de 1ª, oficial de 2ª, ayudante de fabricación, personal de limpieza y peón.

GRUPO 2º. – VENTAS - Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de auto-venta, ya trabaje en la misma localidad o en la que radica la fabricación de los productos, como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias. En este grupo se incluye al encargado de despacho, conductor-repartidor, dependiente y ayudante dependiente.

Se establece un límite máximo de 1 año de permanencia en la función profesional de ayudante de dependiente perteneciente al grupo II VENTAS, de tal manera que cuando el trabajador o la trabajadora lleve 1 año de permanencia en esta función profesional, automáticamente tiene el derecho a que se le reconozca la función profesional de dependiente grupo II VENTAS, y por tanto a conseguir el Salario estipulado para esa función.

GRUPO 3º. - ADMINISTRACION - Quedan clasificados en este grupo, quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnicos o de dirección especializada, también estarán dentro de este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, los contables, informáticos y análogos.

Quedan incluidos en este grupo los responsables de Calidad, Organización, Ventas y Comercial, el jefe de contabilidad, el oficial de 1ª, oficial 2ª y auxiliar de administrativo.

En cada uno de los tres grupos profesionales existirá la especialidad profesional de aprendiz de primer y segundo año.

Art. 26º- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

El trabajador solamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Art. 27º- Trabajos de Categoría Superior.

Cuando el trabajador realice una función profesional con un salario superior al suyo dentro del mismo grupo profesional, percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Cuando las funciones de salario superior se realicen durante cuatro meses en un período de doce, o seis meses en dos años al trabajador se le reconocerá dicha función profesional.

Art. 28º- Trabajos de Categoría Inferior.

Los trabajos en funciones con salario inferior solo podrán realizarse cuando se den las necesidades imprevisibles en la actividad de la empresa, respetándose los salarios y funciones reconocidas, previas a la movilidad al trabajador afectado y que no supongan un menoscabo a la dignidad del trabajador y a su formación profesional.

Art. 29º - Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir éste derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y 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 reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en éste artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El Trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en éste artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través de los procedimientos establecidos.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CAPITULO VIII - CONTRATACIÓN.

Se registrará por la legislación vigente, pero con las particularidades que más adelante se señalan.

Art. 30º- Período de prueba.

Se establece un período máximo de prueba de 3 meses para los Técnicos Titulados y de 15 días para el resto del personal.

Art. 31º- Contrato para la Formación y el aprendizaje.

Cualquier contrato para la Formación y el aprendizaje que se realice al amparo de la legislación vigente, se registrará de la siguiente manera: Solamente serán objeto de este contrato las funciones profesionales de: ayudante de fabricación, dependiente, conductor repartidor y auxiliar administrativo.

Edad para ser contratados: de 16 a 25 años.

Duración del contrato: mínima de seis meses y máxima de tres años.

Tutor: Cada dos aprendices como máximo tendrán un tutor que tenga como mínimo el nivel de cualificación a adquirir por el aprendiz.

Salarios: El primer año será del 80% del salario convenio del puesto de trabajo a desempeñar y el segundo y tercero será del 85%. No obstante los pluses como el de transporte lo cobrarán en su totalidad como cualquier otro trabajador.

Los aprendices no podrán ocupar puestos de trabajo que hayan quedado vacantes en los doce meses anteriores, por despido nulo, improcedente, causas objetivas, productivas, organizativas o por cualquier tipo de expediente de regulación de empleo, ni de despidos colectivos de ningún tipo, amparados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32º- Contrato en Prácticas.

Se podrán celebrar contratos en prácticas para las categorías del personal Administrativo.

Será requisito que los trabajadores posean titulación de Diplomado Universitario, ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación específica para los puestos a cubrir, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato solo podrá celebrarse dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o convalidación de los mismos.

Su duración mínima será de 6 meses y la máxima de 2 años.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Retribuciones salariales: 80% de los salarios de la categoría del puesto de trabajo a desempeñar el primer año, siendo el 90% de los salarios el segundo año.

Art. 33º Contrato a Tiempo Parcial.

Todo contrato a tiempo parcial que se realice supondrá una prestación efectiva de trabajo igual al que figure en su contrato de trabajo en horas semanales o mensuales.

Conversión a jornada completa de aquellos trabajadores a tiempo parcial que en el período de un mes hayan duplicado su jornada de trabajo mediante horas extraordinarias o prolongaciones de jornada.

Gozarán de los mismos derechos y condiciones que la de los trabajadores a tiempo completo.

Estas condiciones se determinarán proporcionalmente solo cuando deriven de la duración del trabajo o su nivel de ingresos.

Art. 34º- Contratación de discapacitados.

Las empresas mayores de 50 trabajadores contratarán o deberán tener en su plantilla, al menos un dos por ciento de trabajadores discapacitados, como garantía de cumplimiento de la legislación vigente.

Art. 35º – Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas y/o exceso de pedidos.

Su duración máxima será de 12 meses en un período de 18 meses.

Su objeto será la contratación para la cobertura por exigencias puntuales de mercado, por acumulación de tareas o excesos de trabajo y en su formalización se especificará las circunstancias concretas para las que se realiza.

Art. 36º – Contrato de sustitución o interinidad.

Las empresas podrán realizar éste tipo de contrato para sustituir a trabajadores de la empresa con reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Su duración será el tiempo que subsiste la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. La extinción de la relación laboral se producirá por la incorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo legal establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que motivó la reserva del puesto de trabajo, y en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por el transcurso del plazo de 3 meses.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Art. 37º – Contrato de relevo y jubilación flexible a los 64 años.

El trabajador/a que cumpla con los requisitos establecidos por la seguridad social en cada momento podrá acceder a la situación de Jubilación parcial (contrato de relevo) siempre y cuando llegue a un acuerdo con la empresa, en cuyo caso esta última contratará a otro trabajador por el tiempo que al trabajador jubilado parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario y hasta que el trabajador jubilado parcialmente se jubile de forma definitiva.

Art. 38º – Indemnización fin de contratos eventuales.

Todos los contratos eventuales que a su finalización no fueran transformados en indefinidos, serán indemnizados con 1 día de salario por mes de contrato que haya estado en la empresa.

Art. 39º – Liquidaciones y finiquitos.

El preaviso de extinción del contrato, deberá ir acompañado de propuesta de liquidación, con 15 días de antelación al momento del cese en los contratos de duración igual o superior a 1 año y de 8 días si la duración fuese inferior, donde se deberá especificar con toda claridad, junto con los demás conceptos retributivos adeudados al trabajador, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la cláusula de revisión salarial si así procediese.

Cuando el empresario obvie éste requisito, la firma del trabajador solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener ningún efecto liberatorio, siempre y cuando expresamente el trabajador no hubiese dispensado al empresario de tal obligación.

Así mismo, el trabajador que desee dar por finalizada su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación en el caso de que su permanencia en la empresa hubiera sido superior a un año y con 8 días en el caso de que su permanencia hubiera sido inferior.

En el caso de no cumplirse el plazo de preaviso por cualquiera de las partes, la otra tendrá derecho a percibir en concepto indemnizatorio el mismo número de días que le faltaron de preaviso.

CAPITULO IX - DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.

Art. 40º - Tablón de Anuncios.

Las empresas facilitaran a los trabajadores un lugar idóneo de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral en proporción al espacio disponible a tales efectos.

Art. 41º - Entrega de las Copias de los Contratos.

En cumplimiento de la legislación vigente las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos escritos que efectúe, una vez que éstos hayan sido registrados debidamente en la Oficina de Empleo correspondiente.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Art. 42º - Información de los Contratos no escritos.

Cualquier contrato que se realice de palabra entre el empresario y los trabajadores, la empresa estará obligada de informar al representante legal de los trabajadores de la característica, duración, etc., del contrato o contratos de trabajo realizados de palabra.

Art. 43º - Derechos de Información de los Representantes Sindicales.

Los delegados de personal o miembros de Comités de empresa afectados por éste Convenio, tendrán además de los derechos reconocidos en la legislación específica, los siguientes:

Información sobre los siguientes temas:

- * Anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados de la empresa y previsiones futuras.
- * Sobre los planes de formación existentes o previstos.
- * Información previa de cualquier modificación que experimente la empresa derivada de procesos de cambio de titularidad, fusión o absorción de empresas.
- * Recibirán notificación previa por parte de la empresa en el caso de cumpliendo los requisitos necesarios, hacer uso de la cláusula de descuelgue recogida en el artículo 45º del presente Convenio Colectivo.

Art. 44º - Derechos Sindicales.

Los miembros de comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales tendrán los derechos que les confiere la legislación vigente.

Podrán asistir a las reuniones (cursillos, asambleas o congresos) a los que hayan sido citados por sus respectivas centrales sindicales, previa comunicación a sus empresas con la antelación suficiente y posterior justificación y asistencia al curso o reunión convocado, etc.

Para la asistencia a cursos de formación sindical, las empresas concederán a cada delegado de personal o sindical, así como a cada miembro del comité de empresa 2 horas mensuales más a sumar a su crédito horario sindical mensual para éste tipo de cursos.

Se pondrán acumular mensualmente las horas sindicales entre alguno de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, siempre que pertenezcan a un mismo Sindicato.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CAPITULO X - EMPLEO.

Art. 45º – Estabilidad del Empleo.

Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales.

El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero.

Art. 46º – Fijos Discontinuos.

Los trabajadores que habitualmente son llamados para la realización de trabajos fijos y periódicos, pero de naturaleza cíclica o intermitente en razón de la falta de regularidad del trabajo, como es la temporada de los Helados tendrán derecho a que se les reconozca la naturaleza del contrato como Fijo Discontinuo. Adquirirán tal condición cuando hayan prestado servicios en la empresa durante al menos 3 veces durante un período de 4 años.

Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria del helado artesanal, se hace constar y así se pacta, que cada suspensión de trabajo del trabajador fijo discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida su relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo en el sector.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, ya que si el trabajador no es llamado al inicio de la campaña, conjuntamente con los demás trabajadores, éste se entenderá despedido, pudiendo interponer demanda por despido, iniciándose el plazo desde el día que tenga constancia del no llamamiento.

El llamamiento del personal será por orden de antigüedad dentro de su categoría profesional, mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 3 días para incorporarse.

No se podrá contratar a ningún trabajador eventual mientras los fijos discontinuos estén en el desempleo, siempre refiriéndose a la misma categoría.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia a cubrir las vacantes de puestos de trabajo similares fijos continuos que se produzcan en la empresa.

CAPITULO XI - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Art. 47º - Seguridad y Salud de los trabajadores.

El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección en materia de seguridad y salud, siendo de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ET y demás disposiciones de general aplicación.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentadas en esta materia.

En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la inversión de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Art. 48º - Reconocimiento Médico.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar, a través del servicio de prevención legalmente habilitado, un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores, en horas de trabajo.

Art. 49º - Prendas de Trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores de obrador las prendas consistentes en cuatro mandiles, dos buzos o batas o chaquetillas y pantalón y tres gorras, de modo que siempre tengan dos prendas en juego.

Estas entregas se efectuarán anualmente, salvo en los casos de rotura o deterioro que se entregarán en el momento necesario.

CAPÍTULO XII – MEJORAS SOCIALES

Art. 50º - Seguro de Vida y Accidentes.

Se establece la obligatoriedad de las empresas a suscribir a favor de sus trabajadores una Póliza de Accidentes que cubra los distintos grados de invalidez y la muerte.

Su cobertura alcanzará las 24 horas del día y el capital asegurado tanto en los casos de muerte como en los de invalidez en cualquiera de sus grados será de 30.000 €.

La empresa está obligada a dar una copia de la Póliza al Representante Legal de los Trabajadores.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Art. 51º - Incapacidad Temporal.

Se reservará el puesto de trabajo al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social percibirá el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que alcance el 100% del salario base + antigüedad o plus consolidado de antigüedad + plus transporte + pagas extras, desde el primer día de la misma, en los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Riesgo durante el Embarazo. Se percibirá así mismo en los casos de Accidente no Laboral y Enfermedad Común, en éstos 2 últimos casos si requieren hospitalización y mientras dure la hospitalización.

El abono de éste complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

Para el personal de campaña, eventual o interino, éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral que no requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras, percibirán como complemento por parte de las empresas el 50% de su Base Reguladora los 3 primeros días de la I.T., siendo del 4º día al 20º (ambos inclusive) hasta el 75% de su Base Reguladora del mes anterior a la I.T.

Los complementos regulados en el caso de I.T. derivada de accidente no Laboral y Enfermedad Común que no requieran Hospitalización estará condicionado su cobro, a que el trabajador o trabajadora hubiese tenido en los doce meses anteriores a la baja un absentismo derivado de I.T. de enfermedad común inferior al 6% o cuando en tal período no hubiera tenido más de 2 bajas por tal motivo.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador, si así lo decide aquel, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador de someterse a tal reconocimiento, conllevará la eliminación del percibo de éste complemento.

Art. 52º - Carnet de Manipulador de Alimentos.

Las empresas firmantes del presente Convenio, efectuarán a sus trabajadores que por razón de la actividad tengan contacto directo con alimentos, los reconocimientos médicos exigidos legalmente a tal fin, propios a su condición de manipulador/es de alimentos.

El tiempo necesario para dicho reconocimiento se considerará de trabajo efectivo, pudiendo la empresa organizar turnos, días u horarios para tal fin.

Art. 53º - Garantía puesto de trabajo a los conductores.

A los conductores que por mal estacionamiento origine infracción administrativa, y que por la suma de todas ellas les sea retirado el permiso de conducir y siempre que las mismas se produzcan en horas de trabajo y en las rutas que tengan asignadas, la empresa los destinará a los trabajos que no exijan la utilización del citado carnet de conducir, respetándoles su salario y categoría profesional durante el periodo que pudiera tener retirado el permiso de conducir. El puesto que ocupe durante este periodo de tiempo no influirá en menoscabo o desprecio de su categoría profesional.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

CAPÍTULO XIII – DERECHOS DE LA MUJER

Art. 54º - Derechos de la mujer trabajadora.

Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior:

No podrá ser extinguido su contrato de trabajo durante su embarazo o período de lactancia, siempre que no fuera considerado como despido procedente.

Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante su embarazo y período de lactancia.

Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de su retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior a su antiguo puesto.

Derecho a no trabajar en horario nocturno o a turnos durante su embarazo y período de lactancia.

Permisos retribuidos necesarios para exámenes prenatales y clases de preparación al parto.

Tendrán derecho al reconocimiento ginecológico dentro del reconocimiento médico general y siempre que ella así lo pidiere.

Tendrán derecho a una reducción horaria retribuida de 1 hora de duración que podrán dividir en dos fracciones bien al comienzo o al final de la jornada.

La opción de disfrutar de dicha licencia retribuida bien al comienzo o al final de la jornada será a opción de la trabajadora.

CAPÍTULO XIV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 55º - Organización del Trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que éste delegue.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumido en el contrato de trabajo, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán a sus prestaciones recíprocas a las exigencias en la buena fe.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad física, psíquica o sensorial.

CAPITULO XV - FALTAS Y SANCIONES.

Art. 56º - Faltas y Sanciones de los Trabajadores.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución del trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de éstos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo.
- e) No atender al público con la corrección debida.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de éstas faltas se deriven perjuicios para el público, se consideraran faltas muy graves.
- c) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Descuido impropio en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- h) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como, emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- j) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria, por cuenta propia, con otras personas sin autorización de la empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- e) Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva de la empresa.
- f) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interno.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquél.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento personal en la labor.
- j) Organizar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza. Siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

SANCIONES:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

Por faltas leves:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.
- 3) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.

Por faltas muy graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- 2) Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a la que pertenece el sancionado.
- 3) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 4) Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- 5) Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Art. 57º - Normas de Procedimiento y Prescripción de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa, con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal o sindicales de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, sin perjuicio de la normativa legal actual.

Las empresas notificarán por escrito cualquier sanción que imponga a cualquier trabajador y entregará dicha notificación a los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales, quienes a petición del trabajador afectado pueden ostentar la condición de parte interesada en dicho expediente sancionador y presentar alegaciones o contra-informe ante los organismos legales competentes.

Las faltas leves prescribirán al mes de haberlas efectuado, y las graves y muy graves, a los tres meses.

CAPITULO XVI - COMISIÓN PARITARIA.

Art. 58º - Composición, Domicilio Social y Funcionamiento.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo estará compuesta por tres representantes de la Patronal de Cantabria, Pastelería, Repostería y Bollería Artesanos de Cantabria y tres de la Sindicatos firmantes, siendo en éste caso proporcional a la representación en el sector de cada sindicato firmante.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes y convocará por escrito con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el Orden del Día.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

En sus reuniones actuará como Secretario de Actas, un Vocal de la Comisión, nombrado para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente una vez entre los representantes sindicales y otra entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida asimismo, por el miembro que asignen los vocales, en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Se establece el domicilio social de la Comisión Paritaria en C/ Juan de Garay, 4 - Santander.

Art. 59º - Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los artículos del presente Convenio, conforme se establece en el artículo 91.3 del E.T
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar la siniestralidad en el sector y de las medidas conducentes a la prevención de accidentes y otros temas de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) Colaborar en la promoción de una formación profesional específica para el sector y concretamente en la creación de una Escuela Profesional de Repostería y cuantos otros cursos puedan ser de interés para la formación de los trabajadores del sector.
- e) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas que se acojan al artículo 61º del presente Convenio Colectivo para darle traslado a la parte social o mediar en las discrepancias surgidas cuando así lo se lo soliciten.

CAPITULO XVII - EMPRESAS EN SITUACIÓN DE PERDIDAS CONTABLES.

Art. 60º - Cláusula de Descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio conforme a lo establecido en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de periodo de consultas a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sobre las materias recogidas en el artículo 82.3 del E.T.

1º. En los supuestos en que exista representación legal de los trabajadores:

La no aplicación se pactará entre ésta y la empresa.

La documentación, ya sea de carácter técnico o económico, que se aporte a la negociación deberá contener las causas por las que el referido incremento pone en peligro la viabilidad de la empresa y su afectación al empleo.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

a) En caso de acuerdo entre las partes, el mismo contendrá con exactitud:

- La retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
- El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

Este acuerdo se comunicará a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas podrán someter dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse, contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

2º) En los supuestos en que no exista representación legal de los trabajadores:

La no aplicación de los incrementos se pactará entre la empresa y una comisión designada por los trabajadores cuando estos así lo decidan conforme al art. 41.4 del ET.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista representación legal de los trabajadores.

a) En caso de acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral y de deberá contener con exactitud:

- La retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
- El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas partes podrán someterse dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

3º. En el caso de que se desee optar por el procedimiento regulado en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el que los trabajadores otorguen su representación a una Comisión compuesta por un máximo de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, los empresarios podrán optar por conceder, con igual número de miembros, su representación a la asociación empresarial en la que estuviese integrado o a la más representativa a nivel autonómico, con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter sectorial o intersectorial.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista Representación legal de los trabajadores.

- a) En caso de acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral y deberá contener con exactitud:
- La retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
 - El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
 - El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas partes podrán someterse dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Art. 61º - Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.).

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, se someterá a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.
- d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

e) Conflictos individuales o plurales de:

- 1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.
- 2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.
- 3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
- 4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
- 5- Movilidad funcional.
- 6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de éste Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición Final.

A todos los efectos del presente Convenio y en lo referente a lo no regulado en el mismo, será de aplicación de carácter subsidiario y normativo lo regulado en el Acuerdo Marco de ámbito nacional suscrito entre las Asociación Empresarial C.E.E.A.P. y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de fecha 31 de Enero de 1.996, por el que se regulan las relaciones laborales de las actividades industriales y comerciales de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería y Repostería.

Se adjuntan las tablas salariales definitivas para los años 2013 2014 y 2015 en los anexos I, II, III y IV respectivamente.

En Santander a 4 de noviembre de 2013.

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DE 2013

GRUPOS PROFESIONALES	FUNCIONES PROFESIONALES	NIVELES	SALARIO B.	PAGAS EXTRAORDINARIAS			PLUS	ANTIGÜEDAD
			12 MESES	BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD	TRANSPORTE	TRI. - CUATR.
			EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
I PRODUCCION	MAESTRO OBRADOR ENCARGADO	I	1.163,03	1.163,03	1.163,03	1.163,03	42,4	53,86
	OFICIAL DE 1ª	II	988,75	988,75	988,75	988,75	42,4	45,52
	OFICIAL DE 2ª	III	894,79	894,79	894,79	894,79	42,4	40,99
	AYUDANTE DE FABRICACIÓN	IV	806,10	806,10	806,10	806,10	42,4	38,67
	PERSONAL DE LIMPIEZA PEÓN	V	721,53	721,53	721,53	721,53	42,4	38,67
	APRENDIZ DE 1º AÑO	VI	636,59	636,59	636,59	636,59	42,4	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VII	673,83	673,83	673,83	673,83	42,4	
II VENTAS	ENCARGADO DE DESPACHO	I	894,79	894,79	894,79	894,79	42,4	40,99
	CONDUCTOR REPARTIDOR Y DEPENDIENTE	II	806,10	806,10	806,10	806,10	42,4	38,67
	AYUDANTE DEPENDIENTE	III	721,53	721,53	721,53	721,53	42,4	38,67
	APRENDIZ DE 1º AÑO	IV	636,59	636,59	636,59	636,59	42,4	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	V	673,83	673,83	673,83	673,83	42,4	
III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE COMERCIAL RESPONSABLE ORGANIZACIÓN RESPONSABLE VENTAS RESPONSABLE CALIDAD JEFE DE CONTABILIDAD	I	1.163,03	1.163,03	1.163,03	1.163,03	42,4	53,86
	OFICIAL DE 1ª	II	988,75	988,74	988,74	988,74	42,4	45,52
	OFICIAL DE 2ª	III	894,79	894,79	894,79	894,79	42,4	40,99
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	806,10	806,10	806,10	806,10	42,4	38,67
	APRENDIZ DE 1º AÑO	V	636,59	636,59	636,59	636,59	42,4	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VI	673,83	673,83	673,83	673,83	42,4	

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DE 2014

GRUPOS PROFESIONALES	FUNCIONES PROFESIONALES	NIVELES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS			PLUS	ANTIGÜEDAD
			12 MESES	BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD	TRANSPORTE	TRI. - CUATR.
			EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	
I PRODUCCION	MAESTRO OBRADOR ENCARGADO	I	1.170,01	1.170,01	1.170,01	1.170,01	42,65	54,18
	OFICIAL DE 1ª	II	994,68	994,68	994,68	994,68	42,65	45,79
	OFICIAL DE 2ª	III	900,16	900,16	900,16	900,16	42,65	41,24
	AYUDANTE DE FABRICACIÓN	IV	810,94	810,94	810,94	810,94	42,65	38,9
	PERSONAL DE LIMPIEZA PEÓN	V	725,86	725,86	725,86	725,86	42,65	38,9
	APRENDIZ DE 1º AÑO	VI	640,41	640,41	640,41	640,41	42,65	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VII	677,87	677,87	677,87	677,87	42,65	
II VENTAS	ENCARGADO DE DESPACHO	I	900,16	900,16	900,16	900,16	42,65	41,24
	CONDUCTOR REPARTIDOR Y DEPENDIENTE	II	810,94	810,94	810,94	810,94	42,65	38,9
	AYUDANTE DEPENDIENTE	III	725,86	725,86	725,86	725,86	42,65	38,9
	APRENDIZ DE 1º AÑO	IV	640,41	640,41	640,41	640,41	42,65	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	V	677,87	677,87	677,87	677,87	42,65	
III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE COMERCIAL RESPONSABLE ORGANIZACIÓN RESPONSABLE VENTAS RESPONSABLE CALIDAD JEFE DE CONTABILIDAD	I	1.170,01	1.170,01	1.170,01	1.170,01	42,65	54,18
	OFICIAL DE 1ª	II	994,67	994,67	994,67	994,67	42,65	45,79
	OFICIAL DE 2ª	III	900,16	900,16	900,16	900,16	42,65	41,24
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	810,94	810,94	810,94	810,94	42,65	38,9
	APRENDIZ DE 1º AÑO	V	640,41	640,41	640,41	640,41	42,65	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VI	677,87	677,87	677,87	677,87	42,65	

CVE-2013-17819

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DE 2015

GRUPOS PROFESIONALES	FUNCIONES PROFESIONALES	NIVELES	SALARIO B.	PAGAS EXTRAORDINARIAS			PLUS	ANTIGÜEDAD
			12 MESES	BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD	TRANSPORTE	TRI. - CUATR.
			EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
I PRODUCCION	MAESTRO OBRADOR ENCARGADO	I	1.178,20	1.178,20	1.178,20	1.178,20	42,95	54,56
	OFICIAL DE 1ª	II	1.001,64	1.001,64	1.001,64	1.001,64	42,95	46,11
	OFICIAL DE 2ª	III	906,46	906,46	906,46	906,46	42,95	41,52
	AYUDANTE DE FABRICACIÓN	IV	816,62	816,62	816,62	816,62	42,95	39,17
	PERSONAL DE LIMPIEZA PEÓN	V	730,94	730,94	730,94	730,94	42,95	39,17
	APRENDIZ DE 1º AÑO	VI	644,89	644,89	644,89	644,89	42,95	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VII	682,62	682,62	682,62	682,62	42,95	
II VENTAS	ENCARGADO DE DESPACHO	I	906,46	906,46	906,46	906,46	42,95	41,52
	CONDUCTOR REPARTIDOR Y DEPENDIENTE	II	816,62	816,62	816,62	816,62	42,95	39,17
	AYUDANTE DEPENDIENTE	III	730,94	730,94	730,94	730,94	42,95	39,17
	APRENDIZ DE 1º AÑO	IV	644,89	644,89	644,89	644,89	42,95	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	V	682,62	682,62	682,62	682,62	42,95	
III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE COMERCIAL RESPONSABLE ORGANIZACIÓN RESPONSABLE VENTAS RESPONSABLE CALIDAD JEFE DE CONTABILIDAD	I	1.178,20	1.178,20	1.178,20	1.178,20	42,95	54,56
	OFICIAL DE 1ª	II	1.001,63	1.001,63	1.001,63	1.001,63	42,95	46,11
	OFICIAL DE 2ª	III	906,46	906,46	906,46	906,46	42,95	41,52
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	816,61	816,61	816,61	816,61	42,95	39,17
	APRENDIZ DE 1º AÑO	V	644,89	644,89	644,89	644,89	42,95	
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VI	682,62	682,62	682,62	682,62	42,95	

MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 232

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DE HORAS EXTRAS

RETRIBUCIONES SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2.013					
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS					
NIVELES	I	II	III	IV	V
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
SIN ANTIGÜEDAD	12,17	10,41	9,38	8,16	6,43
1 TRIENIO-CUATRIENIO	12,78	10,93	9,85	8,57	7,94
2 TRIENIOS-CUATRIENIOS	13,40	11,43	10,05	9,14	8,30
3 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,00	11,92	10,68	9,31	8,61
4 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,62	12,41	11,20	9,72	8,94
5 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,29	12,71	11,62	10,12	9,29
6 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,84	13,44	12,09	10,46	9,60
7 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,45	14,12	12,48	10,88	9,89
8 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,06	14,39	12,99	11,16	10,14
9 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,59	14,92	13,44	11,63	12,50
10 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,27	15,41	13,80	12,05	10,76

RETRIBUCIONES SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2.014					
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS					
NIVELES	I	II	III	IV	V
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
SIN ANTIGÜEDAD	12,28	10,51	9,46	8,24	6,49
1 TRIENIO-CUATRIENIO	12,89	11,03	9,94	8,64	8,02
2 TRIENIOS-CUATRIENIOS	13,52	11,54	10,14	9,22	8,38
3 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,13	12,02	10,78	9,39	8,68
4 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,76	12,52	11,30	9,81	9,02
5 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,42	12,82	11,73	10,21	9,37
6 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,98	13,56	12,20	10,56	9,69
7 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,60	14,25	12,59	10,98	9,98
8 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,21	14,52	13,11	11,26	10,23
9 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,75	15,06	13,56	11,74	12,61
10 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,44	15,55	13,93	12,15	10,86

RETRIBUCIONES SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2.015					
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS					
NIVELES	I	II	III	IV	V
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
SIN ANTIGÜEDAD	12,36	10,58	9,53	8,30	6,53
1 TRIENIO-CUATRIENIO	12,98	11,11	10,01	8,70	8,07
2 TRIENIOS-CUATRIENIOS	13,62	11,62	10,21	9,28	8,44
3 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,23	12,11	10,85	9,46	8,74
4 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,86	12,61	11,38	9,88	9,08
5 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,53	12,91	11,81	10,28	9,44
6 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,09	13,66	12,28	10,63	9,75
7 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,71	14,35	12,68	11,06	10,05
8 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,34	14,62	13,20	11,34	10,30
9 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,88	15,16	13,66	11,82	12,70
10 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,57	15,65	14,02	12,24	10,94

2013/17819

CVE-2013-17819