

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 2984

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: PANADERÍAS (FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE)

Expediente: 16/01/0017/2013

Fecha: 28/06/2013

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARÍA CALONGE PIZARRO

Código 16000175011982.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para las INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA (Código de Convenio número 16000175011982), con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2014, suscrito de una parte, por D. Carlos Paños Serrano, en representación de la "Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Cuenca" (AFEPAN), y de otra, en representación de los trabajadores, por D. Jesús Laín Calleja (U.G.T.) y por D. Ladislao Crespo Crespo (CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 2 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 77/2006 de 6 de junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía

ACUERDAN:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Coordinador Provincial, Jesús Jaén Peral

Cuenca, 2 de mayo de 2013.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

NOTA PREVIA SOBRE TÉRMINOS DE GÉNERO

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajadores", "operarios", "conductor", se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

Artículo 1º.- Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE CUENCA (AFEPAN), y por la representación sindical, COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)

Artículo 2º-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo tiene ámbito provincial y afecta a todas las empresas expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores/as de la provincia de Cuenca, que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

Artículo 3º-Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio se extenderá durante un período de 4 años, comprendido entre el día 1 de enero de 2011 y el día 31 de diciembre de 2014, sea cual sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

Artículo 4º-Denuncia y prórroga.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 5º-Salario base.

El salario base o sueldo para cada categoría, correspondiente al período de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012, que se ha establecido atendiendo a que el trabajo es en parte nocturno por su propia naturaleza, será el que figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio (ANEXO I), siendo ésta tabla la misma que la correspondiente al período de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010.

Para el período de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013, será el resultado de aplicar a la 1ª tabla salarial adjunta (ANEXO I), una subida del 0,5 %. Se adjunta la tabla salarial de dicho periodo como ANEXO II.

Para el período de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, será el resultado de aplicar a la tabla salarial correspondiente al año 2013 (ANEXO II), una subida del 0,6%. Se adjunta dicha tabla salarial como ANEXO III.

Artículo 6º-Trabajo en día libre o festivo.

Si por circunstancias excepcionales, el trabajador/a tuviera que prestar sus servicios durante el día que le corresponda disfrutar de su descanso semanal, el salario se incrementará un 75 % cuando se trate de la primera libranza no disfrutada, y un 100 % cuando se trate de la segunda y sucesivas libranzas no disfrutadas, efectuándose este cómputo anualmente.

Se considerarán circunstancias excepcionales, entre otras, las bajas ocasionales de operarios/as, que impida o dificulte el desarrollo normal de la actividad de la empresa, siempre que no superen los 15 días de duración, para los casos en que, dentro de la empresa existan al menos dos operarios/as que puedan cubrir el puesto que temporalmente está vacante, siendo este período ampliado hasta el mes en aquellos otros casos en que, dentro de la empresa sólo existe un operario que pueda cubrir esa vacante.

El trabajo en día festivo abonable y no recuperable, será compensado con el disfrute de otro día, escogido de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/a, y en su defecto los días no disfrutados se acumularán a las vacaciones anuales.

Artículo 7º-Jornada.

La jornada laboral será continuada, con una duración de 40 horas semanales. Las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.805 y 27 minutos para todos los años de vigencia del presente convenio.

Tras la realización de su jornada semanal, el trabajador/a disfrutará de un día y medio ininterrumpido de libranza o descanso semanal.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores/as para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos se tendrá en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Artículo 8º-Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada una de las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se podrán compensar por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos en el mismo porcentaje antes indicado.

Artículo 9º-En especie.

El trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le entregue un kilogramo de pan por cada día natural.

El valor del kilogramo de pan que percibe el trabajador/a como retribución en especie, será de 0,66 euros para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 10º-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que estuviera disfrutando el trabajador/a con anterioridad a este convenio, por acuerdo voluntario de la empresa o contrato individual de trabajo.

Artículo 11º-Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador/a percibirá tres pagas extraordinarias, una en la primera quincena de agosto, otra en Navidad y otra el 1 de abril, la primera corresponde a la paga de Verano y la última a la de San Honorato, y se trasladan a dichas fechas con objeto de conseguir una mejor distribución temporal de las mismas, sustituyéndolas a todos los efectos. Todas ellas consistirán en el abono al trabajador/a de 30 días de su salario base más antigüedad.

A partir del año 2009 consistirán en el abono de 30 días calculados sobre el salario base más la participación en beneficios en los casos en que proceda, más la antigüedad. En el caso de los conductores/as que cumplan las condiciones del artículo 19 del presente convenio, consistirán en 30 días de su salario base más la participación en beneficios de conductores/as del artículo 19, más la antigüedad.

Artículo 12º-Plus de transporte.

Se abonará un plus de transporte, consistente en el pago a los trabajadores/as de todas las categorías profesionales de 3,42 euros por cada día efectivamente trabajado, para los años 2011 y 2012.

Para el año 2013, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,5%), la cuantía de ese plus de transporte será de 3,44 euros por cada día efectivamente trabajado.

Para el año 2014, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,6% sobre las tablas del año 2013), la cuantía de ese plus de transporte será de 3,46 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 13º-Antigüedad.

Con el fin de fomentar la vinculación del personal empleado, con su respectiva empresa, los trabajadores/as tendrán derecho en concepto de aumento periódico por tiempo de servicio, al 10% del salario base, al cumplimiento del primer bienio de permanencia en la empresa, excluido el período de aprendizaje, y bien entendido que el cómputo de los cuatro quinquenios establecidos en el artículo 27 de la R.N.T. de Industrias de Panaderías, se hará de la forma que dicho artículo determina, es decir, se comenzarán a computar una vez transcurridos dos bienios de servicio en la empresa.

Artículo 14º-Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional, el presente convenio se regirá por lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º-Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales. La retribución de las mismas se calculará sobre los salarios base para cada categoría del presente convenio, más antigüedad. El período anual de vacaciones se programará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, antes del 31 de diciembre del año anterior de que se trate. Se establece como fiesta laboral de carácter retribuido y no recuperable, el día 16 de mayo, celebración de San Honorato, patrón de los panaderos.

Cuando un trabajador/a coincida en situación de incapacidad temporal durante el periodo en que por calendario se le había fijado el momento de disfrute de sus vacaciones, independientemente de si esa baja se haya iniciado con carácter previo a la fecha de disfrute de las vacaciones, o durante las mismas, éste tiene derecho a que una vez conseguida el alta médica se le fije un nuevo periodo para poder hacer posible el disfrute de las vacaciones sin que se pueda considerar por parte del empresario que el derecho del trabajador/a se ha perdido.

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre los trabajadores/as y la Dirección de la empresa.

Artículo 16º-Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán la cantidad de 93,75 euros tanto para el año 2011, como para el año 2012, para la compra de dos equipos de vestuario anuales.

Para el año 2013, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,5%), percibirán la cantidad de 94,22 euros, para la compra de esos dos equipos de vestuario anuales.

Para el año 2014, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,6% sobre las tablas del año 2013), percibirán la cantidad de 94,79 euros para la compra de esos dos equipos de vestuario anuales.

Este plus de vestuario se abonará por la empresa anualmente, haciéndose efectivo el día 1 de febrero de cada año.

Artículo 17º- Jubilación Anticipada.

Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente.

Artículo 18º- Participación en beneficios en panaderías mecanizadas y semi-mecanizadas.

En las industrias mecanizadas o semi-mecanizadas se abonará a los trabajadores/as de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan el 20% y el 15% respectivamente del salario base del presente convenio.

Artículo 19º-Beneficios conductores.

Las empresas semi-mecanizadas que a la entrada en vigor de este convenio no abonaran a los conductores/as de suministro de pan a las expendedorías o despachos, el 15% establecido por el artículo 25 de la Ordenanza Sectorial, satisfarán a dichos trabajadores/as la cantidad de 57,92 euros mensuales, tanto para el ejercicio del año 2011, como para el ejercicio del año 2012.

Para el año 2013, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,5%), dichos trabajadores/as percibirán la cantidad de 58,21 euros mensuales.

Para el año 2014, y una vez aplicada la subida salarial prevista para ese año (0,6% sobre las tablas del año 2013), percibirán la cantidad de 58,56 euros mensuales.

Este complemento salarial computará para el cálculo de las pagas extraordinarias, pero no para la determinación de la antigüedad.

Artículo 20º-Contratación

Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente.

Artículo 21º-De los Sindicatos.

Las empresas consideran a los sindicatos implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 22º-Incapacidad Laboral Transitoria.

El trabajador/a que fuese hospitalizado por cualquier causa, tendrá derecho a percibir de la empresa mientras dure la hospitalización, una retribución salarial equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

En caso de accidente laboral, el trabajador/a tendrá derecho a percibir de la empresa, desde el primer día de incapacidad temporal, una retribución equivalente a la diferencia entre la prestación que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el 100% de su salario.

Artículo 23º-Seguro de Accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán a favor de sus trabajadores/as un seguro de accidentes, que cubra con efectos iniciales a partir del día 1 de marzo del 1994, una indemnización de 21.000 euros, los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivados de Accidente de Trabajo producido a partir de la referida fecha. En caso de muerte, la indemnización se devengará a favor del cónyuge, y a falta de éste sus herederos.

Artículo 24º.- Licencias y Excedencias.

El trabajador/a, avisando con la antelación suficiente, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los siguientes motivos, y durante los días naturales que a continuación se detallan:

A) Por matrimonio del trabajador/a: 15 días.

B) Por nacimiento de un hijo: 3 días ampliable a 5 si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

C) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente grave, u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos, nietos, yernos y nueros: 2 días ampliable a 4 si hay desplazamiento fuera de la loca-

lidad de residencia del trabajador/a. Estos días podrán cogerse, a elección del trabajador/a y de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el tiempo de la estancia hospitalaria del enfermo o accidentado.

D) Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, cónyuge o padres: 3 días ampliable a 5 si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Estos días podrán cogerse, a elección del trabajador/a y de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el tiempo de la estancia hospitalaria del enfermo o accidentado.

E) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

F) Por boda de hijos, padres o hermanos: 1 día.

G) Por cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: El tiempo indispensable.

H) Por comunión o bautizo de hijos: 1 día.

I) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico especialista.

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

Tendrá el mismo derecho quien decide 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Artículo 25º: Salud Laboral y Vigilancia de la Salud.

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de los trabajadores/as a su servicio, lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos.

Artículo 26º: Maternidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho al disfrute de permiso de lactancia remunerado utilizando una de las siguientes fórmulas:

1ª.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

2ª.- Reducción de su jornada en 30 minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que se sumarán al tiempo de baja maternal legalmente establecido.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de tra-

bajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º: Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se ha disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 28º: Excedencia por Cuidado de Hijos.

Los trabajadores/as 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 adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, y por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

No obstante, si dos trabajadores/as 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.

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a 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 el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 29º: Clausula de Equiparación de las Diferentes Formas de Familia.

A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

Artículo 30º: Clausula Antidiscriminatoria.

Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.

Se respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- la no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- la promoción de cuantas medidas sean precisas para evitar cualquier tipo de acoso por razón de sexo, mediante el seguimiento preventivo y adecuado de tales conductas, así como arbitrar los procedimientos que con arreglo a la normativa legal aplicable permita dar cauce con la máxima agilidad a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de tales comportamientos.

En el supuesto de que los trabajadores/as estén casados o vivan conjuntamente de forma fehaciente, la empresa procurará que estos trabajadores/as realicen los mismos turnos, descansos semanales y vacaciones, todo ello encaminado a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 31º: Comisión Paritaria.

Para la Vigencia, interpretación y cumplimiento del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores/as de las Centrales Sindicales firmantes, y otros tres miembros de la representación empresarial. Todos ellos deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, y podrán designarse los asesores que se estimen oportunos.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones: Vigilancia de lo pactado; interpretación del Convenio; arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes, y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Artículo 32º: Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos.

Ambas partes se comprometen a someterse totalmente y sin condiciones al ASEC-CASTILLA LA MANCHA y su Reglamento de aplicación. Asimismo también acuerdan sujetarse a los órganos de mediación y arbitraje creados en Castilla La Mancha a partir de la firma del acuerdo.

Artículo 33º.- Procedimiento de Solución de Discrepancias por Aplicación del Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE LOS AÑOS 2011 Y 2012

Categorías Profesionales	Euros/Mes
Técnicos:	
Jefe de fabricación	1.015,75
Jefe de Taller mecánico	996,36
Administrativos:	
Jefe de Oficina o Contabilidad	945,61
Oficial Administrativo	930,25
Auxiliar de Oficina	868,79
Personal Obrero:	
	Euros/Día
Ayudante de encargado	29,20
Amasador	29,44
Ayudante de Amasador	29,06
Oficial	29,06
Especialista	29,06
Fogonero	29,06
Gasista	29,06
Encendedor	29,13
Engrasador	29,06
Mecánico de Primera	29,33
Mecánico de Segunda	29,19
Mecánico de Tercera	28,87
Peón	28,40
Maestro Encargado	30,40
Oficial de Pala	30,40
Oficial de masa	30,40
Oficial de mesa	29,00
Ayudante	28,40
Servicios complementarios:	
Mayordomo	29,20
Chófer inter-local	30,40
Vendedor/a establecimiento	27,88
Transporte de Pan a despacho	29,20
Limpiador/a	28,40

Artículo 12º: 3,42 Euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 16º: 93,75 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.

Artículo 19º: 57,92 Euros mensuales, beneficios conductores.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2013

Categorías Profesionales	Euros/Mes
Técnicos:	
Jefe de fabricación	1.020,83
Jefe de Taller mecánico.....	1.001,34
Administrativos:	
Jefe de Oficina o Contabilidad	950,34
Oficial Administrativo	934,90
Auxiliar de Oficina	873,13
Personal Obrero:	
Euros/Día	
Ayudante de encargado	29,35
Amasador	29,59
Ayudante de Amasador	29,21
Oficial	29,21
Especialista	29,21
Fogonero	29,21
Gasista	29,21
Encendedor	29,28
Engrasador	29,21
Mecánico de Primera	29,48
Mecánico de Segunda	29,34
Mecánico de Tercera	29,01
Peón	28,54
Maestro Encargado	30,55
Oficial de Pala	30,55
Oficial de masa	30,55
Oficial de mesa.....	29,15
Ayudante	28,54
Servicios complementarios:	
Mayordomo	29,35
Chófer inter-local	30,55
Vendedor/a establecimiento	28,02
Transporte de Pan a despacho	29,35
Limpiador/a.....	28,54

Artículo 12º: 3,44 Euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 16º: 94,22 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.

Artículo 19º: 58,21 Euros mensuales, beneficios conductores.

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2014

Categorías Profesionales	Euros/Mes
Técnicos:	
Jefe de fabricación	1.026,95
Jefe de Taller mecánico	1.007,35
Administrativos:	
Jefe de Oficina o Contabilidad	956,04
Oficial Administrativo	940,51
Auxiliar de Oficina	878,37
Personal Obrero:	
Euros/Día	
Ayudante de encargado	29,53
Amasador	29,77
Ayudante de Amasador	29,39
Oficial	29,39
Especialista	29,39
Fogonero	29,39
Gasista	29,39
Encendedor	29,45
Engrasador	29,39
Mecánico de Primera	29,66
Mecánico de Segunda	29,51
Mecánico de Tercera	29,18
Peón	28,71
Maestro Encargado	30,73
Oficial de Pala	30,73
Oficial de masa	30,77
Oficial de mesa	29,32
Ayudante	28,71
Servicios complementarios:	
Mayordomo	29,53
Chófer inter-local	30,73
Vendedor/a establecimiento	28,19
Transporte de Pan a despacho	29,53
Limpiador/a	28,71

Artículo 12º: 3,46 Euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 16º: 94,79 Euros, compra de dos equipos de vestuario anuales.

Artículo 19º: 58,50 Euros mensuales, beneficios conductores.