

Núm. 943

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona, per al període 1.02.2014 al 31.01.2016 (codi de conveni núm. 17000235011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona, subscrit, d'una banda, pel Gremi de Flequers de Girona, Asempa i Greartpa, i de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 6 de novembre de 2013, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona, per al període 1.02.2014 al 31.01.2016 (codi de conveni núm. 17000235011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 22 de gener de 2014

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials, en funcions

Transcripció del text original signat per les parts
Conveni col·lectiu de treball del sector Indústries del Pa de les comarques de Girona anys 2014/2016

Capítol I - Disposicions generals**Article 1.- Àmbit funcional i territorial**

El present conveni afecta a totes les empreses que tinguin per activitat principal la fabricació i venda de productes de forneria i brioixeria ordinària, sempre que aquesta es desenvolupi dintre de les dependències de la mateixa empresa en l'àmbit territorial de les comarques de Girona. Afecta d'igual manera a tots els centres de treball, sucursals i punts de venda d'empreses amb domicili social de fora de les nostres contrades.

Així com també a la totalitat de personal, tant de fabricació, comercial, administratiu i de serveis complementaris.

Article 2.- Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de febrer de 2014 i la seva vigència serà de dos anys, comptats des de la citada data, excepte les taules salarials, la part econòmica en general, i aquelles altres modificacions que vinguin imposades per la necessària adaptació a la legislació que es vagi publicant i els sigui aplicable.

En cas de no existir denúncia prèvia per cap de les parts, el conveni es considera prorrogat de manera automàtica, aplicant-se, com augment salarial, l'IPC real, segons certificació de l'INE (Institut Nacional d'Estadística).

Article 3.- Rescissió i revisió

La denúncia proposant la revisió del conveni haurà de ser formulada i presentada per la part denunciant davant de l'altre, i portada a l'autoritat competent a fi i efecte de que sigui enregistrada, amb una antelació com a mínim d'un mes i com a màxim de tres mesos abans de la data del final de la seva vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 4.- Vigència de la totalitat

Les disposicions del present Conveni constitueixen un conjunt orgànic i indivisible i, doncs, en el cas que l'autoritat laboral, en el tràmit d'homologació, no aprovés alguna clàusula, resultaria totalment nul i sense cap mena d'efecte vinculant, i aquesta situació obligaria a reconsiderar-ne totalment l'articulat.

Article 5.- Declaració antidiscriminatòria

El present Conveni es regirà per la no discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, estat civil, etc. En cap aspecte de la relació laboral, com salaris, llocs de treball, categoria o qualsevol altre concepte, tant en aquest Conveni com en la normativa general, amb la lògica excepció pel sexe femení respecte dels drets inherents a la maternitat i la lactància.

Article 6.- Comissió paritària

Com a òrgan d'interpretació de les clàusules de conciliació, arbitratge i vigilància del compliment del present conveni, es crea una comissió paritària composta, indistintament, per la part patronal, per tres membres de cadascuna de les diferents associacions empresarials: Gremi de Flequers de les Comarques Gironines, Asempa i Greartpa, i per la part social, per sis membres d'UGT i per tres membres de CCOO.

Seràn funcions de la comissió paritària:

- 1r.- La mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes col·lectius que li siguin consultats.
- 2n.- Les interpretacions i aplicacions del pactat, així com el seguiment del conjunt d'acords.
- 3r.- Els acords a que arribi la comissió paritària en matèria d'interès general tindran la mateixa consideració d'eficàcia obligatòria que el text del conveni, i seran lliurats a l'autoritat laboral per a que procedeixi a llur enregistrament.
- 4t.- Per qualsevol circumstància de no entesa en l'aplicació del present conveni, les parts es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense prèviament haver-se sotmès al dictamen de la comissió paritària, la qual emetrà un informe en el termini màxim de 15 dies.
Solament en el cas que els bons oficis de la comissió no portessin a una solució negociada, es recorrerà al Tribunal Laboral de Catalunya i, en última instància, a les vies ordinàries del conflicte col·lectiu.
- 5è.- El dictamen previ de la comissió paritària serà obligatori per iniciar qualsevol via contenciosa, tant de caire laboral com econòmic, en tot allò que estigui regulat pel present conveni.
- 6è.- La comissió paritària es regirà per un reglament de règim intern, que es negociarà entre les parts.
La Comissió Paritària s'entendrà vàlidament constituïda quan, degudament convocada, hi assisteixin almenys, presents i/o per delegació, tres dels components de cada part, i hi siguin representats cadascun dels diferents sindicats o associacions empresarials integrants de la Comissió. S'entendrà també vàlidament constituïda, i amb el quòrum suficient, quan algun dels seus integrants no assistís a la convocatòria però constés degudament convocat.
Així mateix, els acords que es prenguin requeriran, almenys, la votació favorable de la majoria simple de cadascuna de les parts.
El domicili de la comissió paritària s'estableix, a efectes de notificació, en el domicili de la central sindical UGT, situat en la següent direcció: C/Miquel Blay núm. 1, 3ª planta, de Girona.

Article 7.- Garantia "ad personam"

Es respectaran les condicions econòmiques derivades de les antigues categories que, amb caràcter global, excedeixin o superin les pactades en aquest Conveni i que, per tant, són més beneficioses que aquestes darreres, mantenint-se aquestes estrictament com a garantia "ad personam".

La interpretació del que disposa el paràgraf anterior és de competència de la comissió paritària, sense perjudici del que sobre aquesta matèria correspon als òrgans administratius o contenciosos.

Article 8.- Manipulació d'aliments

Respecte del personal afectat pel present Conveni i que llurs funcions tinguin una relació directa o indirecta amb els productes, des del començament fins a la fi del procés de producció, la empresa té l'obligació de sotmetre's a la normativa vigent.

Capítol II - Retribucions**Article 9.- Salari**

El salari mínim garantit, convingut per a cada nivell professional, és el que figura a la taula de retribucions dels annexos:

- 1).- El salari s'abonarà en 12 mensualitats.
 - 2).- Es pagaran tres gratificacions extraordinàries a l'any.
 - 3).- Les tres pagues s'abonaran, respectivament, els mesos de Maig (dia 16), Juliol (dia 31) i Desembre (dia 22).
- Per mutu acord entre empresa i treballador es podran prorratejar les tres pagues extres.

Article 10.- Plus Conveni

Desapareix el concepte Plus Conveni, quedant el seu import integrat al salari de cada grup professional.

Article 11.- Plus nocturn

El personal d'obra, pel fet de realitzar la seva jornada de treball en hores nocturnes, rebrà, per jornada treballada, una compensació fixada en annexos. S'entén per hores nocturnes des de les 22 hores fins a les 6 hores de la matinada.

Article 12.- Plus de reforç

En qualsevol cas, el personal que, per necessitats organitzatives de l'empresa, només tingui que avançar o retardar la seva jornada fins a un màxim de dues hores, tindrà la retribució que, per hores, es fixa en els annexos, encara que aquestes estiguin compreses dintre de l'horari nocturn a que s'ha fet referència en l'article anterior.

Article 13.- Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de Sant Honorat "16 de maig", Juliol i Nadal, s'abonaran a raó de trenta dies de salari del nivell professional corresponent, incloent en el seu cas l'antiguitat consolidada (ara PAC) i plus de nocturnitat per aquells treballadors que facin la seva jornada laboral en hores nocturnes.

Es respectaran les condicions més beneficioses que les empreses ja concedeixen als seus treballadors.

Article 14.- Retribucions en espècie

Independentment de les retribucions en metàl·lic pactades pel present conveni, s'estableix que el personal d'obra, distribució i comercialització de panaderia té dret a un quilo de pa per dia treballat, que ha de ser qualsevol de les peces comercials que l'empresa fabrica, i que no serà en cap cas elaborat especialment amb aquesta finalitat per als treballadors. El valor d'aquestes peces de pa no es pot computar pel càlcul de l'import de les gratificacions extraordinàries, beneficis, plusos ni augmentos periòdics per anys de servei.

Des de el dia 1-2-2004, aquesta retribució es substituïda pel seu valor i pagament en efectiu, calculat segons criteri de cost directe de fabricació estàndard, mantenint-se el actual pagament per dia treballat reflexant-se el seu import el annex núm.1 del conveni, beneficiant a la totalitat dels treballadors d'aquest conveni.

Article 15.- Antiguitat (PAC)

A partir de l'1 de febrer de 1999 va quedar suprimit el concepte tradicional d'antiguitat. En l'esmentada data resta consolidada la quantitat abonada per les empreses per l'anterior complement d'antiguitat.

Per aquesta raó, el personal afectat no meritara noves quanties ni trams de l'esmentat complement d'antiguitat, i el personal de nova entrada no percebrà cap quantitat per aquest concepte.

Aquest complement o plus d'antiguitat consolidada (PAC) no serà en cap cas absorbible ni compensable, s'abonarà també a les pagues extres i s'incrementarà sempre en el mateix percentatge del salari base que es reguli en els futurs convenis col·lectius.

Articles 16.- Hores extraordinàries

Quan per a la bona marxa de l'empresa, en el tema de producció, sigui necessari que el personal realitzi hores extraordinàries, respectant que aquestes són de lliure iniciativa de l'empresa i de lliure acceptació del treballador, aquestes s'abonaran segons el que estableix la normativa legal vigent, respectant-se en tot cas les condicions més favorables que estiguin pactades entre empresa i treballadors.

Seràn considerades com a hores extraordinàries totes les que excedeixin la jornada legal.

Article 17.- Hores estructurals

Es consideren hores estructurals les realitzades pels següents conceptes:

- Manteniment d'instal·lacions.
- Períodes punta de producció.
- Canvis de torn.

S'entenen aquests conceptes a títol enunciatiu, no limitatiu.

Article 18.- Complementos de prestacions a la Seguretat Social

- a.- En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o d'accident no laboral dels treballadors, les empreses afectades pel present conveni, des del 7è dia de baixa i fins un màxim de tres mesos, s'obliguen a satisfer-los un complement diari equivalent a la diferència entre la prestació satisfeta per la Seguretat Social i el 100% de la seva base reguladora diària (salari real).
- b.- Això no obstant, i encara que la causa de la incapacitat temporal ho sigui la malaltia comuna o l'accident no laboral, quan aquesta exigeixi l'internament clínic o hospitalari, i prèvia, en tot cas, la seva deguda justificació, el complement expressat en l'apartat anterior l'empresa l'abonarà durant tot el temps que duri l'internament, fins un màxim de sis mesos.
- c.- En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o de malaltia professional, el citat complement de fins el 100% l'empresa l'haurà d'abonar, al treballador que es trobi en aquesta situació, des del primer dia de baixa i fins un màxim de 12 mesos.

d.- Els casos de baixa per maternitat es regiran per la seva normativa específica.

Article 19.- Pagament del salari

Els salaris es pagaran per mesos vençuts, tant al personal que els merita amb caràcter mensual com al que els merita per dia o hores de feina.

Les retribucions seran pagades a la data d'ús o costum de l'empresa.

Les empreses podran realitzar l'abonament de les retribucions mitjançant entitats de crèdit, de conformitat amb allò establert a la legislació vigent.

Quan s'utilitzi el xec o l'efectiu com a mitjà de pagament, aquest l'haurà de rebre el propi interessat, que firmarà el corresponent rebut de salari.

L'abonament bancari, degudament acreditat, suplirà la firma del rebut de salari corresponent.

Qualsevol que sigui la forma de pagament, el treballador rebrà una còpia del rebut de salari, per a que conegui els diferents conceptes retributius, el que tributa per IRPF i la cotització a la Seguretat Social.

Capítol III - Jornada. Vacances. Permisos i llicències

Article 20.- Jornada de treball

El personal afectat pel present Conveni té una jornada de treball de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un màxim de 1.792 hores anuals.

Els treballadors gaudiran el seu descans setmanal la nit de dissabte o bé la nit de diumenge, a convenir entre l'empresa i el treballador, excepte pacte en contrari. En cas de conflicte se sotmetrà al dictamen de la Comissió Paritària.

Les empreses concediran als treballadors que realitzin jornada continuada el descans reglamentari per a que puguin fer un refrigeri sense absentar-se de l'empresa.

En cas de dificultats econòmiques, productives u organitzaves, es preveu la possibilitat de pactar la distribució irregular de la jornada. Dita proposta quedarà sotmesa en tot cas a la consideració de la Comissió Paritària, la qual emetrà dictamen, que serà vinculant quan les empreses no tinguin representació dels treballadors.

Article 21.- Vacances

Tot el personal afectat pel present Conveni, qualsevol que sigui l'antiguitat a l'empresa, té un període anual de vacances establert en trenta dies naturals, retribuïts a raó del salari realment percebut en jornada normal de treball, conforme al nivell professional corresponent, Pac (a qui correspongui) i Plus de Nocturnitat per aquells treballadors que facin la seva jornada laboral en hores nocturnes). Les festes del calendari no seran computables, compensant-se aquestes amb un dia més de festa.

Article 22.- Permisos i llicències

Avisant a l'empresa amb la màxima antelació possible, el personal pot deixar d'assistir a la feina, sense perdre el salari, per algun dels motius següents, durant els dies i períodes de temps que s'indiquen tot seguit:

A) Disset dies naturals en cas de matrimoni.

B) Quatre dies naturals per malaltia greu u hospitalització d'esposa/espòs, mare, pare, pares polítics, fills i germans.

En el cas de que treballi més d'un membre de la família dintre la mateixa empresa i amb dret a permís, es farà tot el possible per combinar el mateix no coincidint alhora.

C) Dos dies naturals per mort o enterrament d'esposa/espòs, mare, pare, pares polítics, fills, germans, néts, avis, avis polítics, germans polítics i fills polítics. Ampliable en tres dies naturals més quan hi hagi pèrdua de jornada per desplaçament.

D) Tres dies naturals per naixement de fill, ampliable amb tres dies naturals més en cas de perllongament d'internament del fill/a.

E) Dos dies naturals per canvi de domicili.

F) Temps indispensable per a assistència a exàmens prenats i tècniques de preparació de part. Avisant a la empresa en el moment de tenir coneixement del fet.

G) Temps indispensable per al compliment de deure públic de caràcter inexcusable i personal. Avisant a la empresa en el moment de tenir coneixement del fet.

Com a dret supletori d'aquest article, tot l'establert en l'Estatut dels Treballadors i la normativa legal vigent.

Article 23.- Festa patronal

A fi que els treballadors d'aquesta activitat celebrin la festa patronal de Sant Honorat, que s'escau el 16 de maig, s'estableix obligatòriament que totes les empreses afectades pel present Conveni tancaran el dimecres de la setmana en què s'escaigui l'esmentada festa, no podent ésser substituïda aquesta ni per compensacions econòmiques ni per posteriors dies de descans.

Capítol IV - Altres conceptes

Article 24.- Roba

Totes les indústries del pa, de Girona i les seves comarques, subministraran la roba i el calçat necessari i adequat al lloc de treball. De cada peça se'n faran dos jocs complets. La renovació del anomenat material es farà cada 12 mesos de l'anterior entrega.

Aquesta roba ha de ser utilitzada obligatòriament i amb caràcter exclusiu durant la jornada de treball.

S'adquireix el compromís que durant la vigència del present conveni les empreses assumiran, en la forma que estimi més oportuna, la obligació de realitzar al seu càrrec el manteniment i neteja de la roba de treball, a excepció del calçat.

Article 25.- Ajuts especials

La Comissió Paritària estudiarà el sistema de quanties d'ajuda escolar i d'ajuda als fills deficients psíquics o físics.

Capítol V - Nivells professionals

A partir de la publicació en el DOGC del present conveni, s'abandona el sistema de classificació per categories professionals, passant a regir-ne per un sistema de classificació per nivells segons es detalla a continuació.

Article 26.- Nivells professionals

Grup 0: Personal de confiança o lliure designació per l'Empresa, es regirà per les normes del conveni llevat de la part econòmica que es pactarà al marge, sempre per sobre del salari del grup professional I.

Grup I: És la persona que amb els coneixements tècnics i pràctics necessaris, coordina i controla una o diferents seccions, essent responsable davant la direcció de l'empresa de la gestió de la seva àrea, fent-se càrrec de totes les necessitats del moment: comandament, gestió i disciplina del personal si s'escau, així com del resultat òptim del producte, amb decisió i autonomia.

Grup II: És la persona que amb l'experiència contrastada i amb els coneixements tècnics i professionals necessaris, i sota les ordres del seu superior immediat assumeix tasques de responsabilitat que requereixin autonomia i capacitat de decisió amb o sense treballadors al seu càrrec.

Grup III: És la persona que compleix una funció determinada amb iniciativa i responsabilitat, sota ordres del seu superior immediat i amb paràmetres específics, essent responsable del producte o tasca encomanada.

Grup IV: És la persona que a les ordres del seu superior immediat, realitza tasques que requereixin un cert grau de formació i responsabilitat.

Grup V: És la persona que a les ordres directes del seu superior immediat, realitza tasques de suport i suplències, quant el titular hagi d'absentar-se momentàniament i sense que això pressuposi haver d'assumir les responsabilitats d'aquest de manera permanent.

Grup VI: És la persona que sota la supervisió del seu superior immediat, realitza tasques de esforç físic majoritàriament.

Grup VII: És la persona que realitza tasques genèriques i/o rutinàries de producció, administració o venda.

Grup VIII: És la persona que essent supervisada, realitza treballs d'aprenentatge a fi i efecte d'aconseguir els coneixements necessaris propis de la professió.

Article 27.- Sancions

Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es classifiquen, per raó d'importància i transcendència en Lleus, Greus i Molt Greus.

1r.- Són faltes lleus:

La manca de puntualitat, les discussions amb els companys de treball, la manca de neteja personal, la no comunicació de no assistència a la feina i qualsevol altre de naturalesa semblant. S'entendrà per manca de puntualitat el retard de més de cinc vegades a l'entrada de la feina, o quan els retards sumin més d'una hora al mes.

2n.- Són faltes greus:

Les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte als superiors, companys o subordinats; fitxar en nom d'un altre treballador; sortir del treball sense llicència, dintre la jornada laboral; fingir malaltia i, en general, l'acumulació de diverses faltes lleus en el termini de tres mesos, així com les violacions greus de la bona fe contractual.

3r.- Són faltes molt greus:

El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys; el maltractament de paraula o de fet als superiors, companys o subordinats; la violació de secrets d'empresa, taint, de fet o de paraula, informació que afecti tant a la part econòmica com a la professional o comercial; acudir a la feina en estat d'embriaguesa, negar-se a respectar les mesures de seguretat i higiene en el treball; les amenaces a subordinats; el tracte vexatori fent burles per raó de raça, sexe o religió; abús del càrrec fent servir la confiança de l'empresa per a l'assetjament sexual, i la reincidència de tres faltes greus en el termini d'un any.

Les sancions que correspon aplicar en cada cas són les següents:

1er.- Faltes lleus: amonestació per escrit.

2n.- Faltes greus: suspensió de treball i sou de dos a quinze dies.

3er.- Faltes molt greus: suspensió de treball i sou per més de quinze dies, fins a seixanta dies, o acomiadament, depenent del fet. La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, previ informe de la paritària.

La sanció de les faltes greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els motius que la justifiquen.

No es podrà posar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o qualsevol altra mesura que suposi la vulneració dels drets de descans del treballador, ni tampoc multa en els seus havers.

Prescripció de les infraccions:

1r.- Les infraccions comeses per l'empresari prescriuran als tres anys, menys en matèria de Seguretat Social.

2n.- Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, comptant des de la data en que l'empresa va tenir coneixement dels fets, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès la falta.

Article 28.- Normes de Salut laboral

Es remetrà a la normativa vigent en matèria de salut laboral i concordant.

Article 29.- Reconeixement mèdic

Els reconeixements mèdics seran efectuats, en el seu cas, amb concurrència de quantes obligacions i criteris s'estableixin, en matèria de vigilància de la salut, Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

En tots els casos el reconeixement mèdic serà l'adequat al lloc de treball de que es tracti.

Les despeses que ocasioni tal revisió aniran a càrrec de l'empresa.

En el supòsit que, després del pertinent examen mèdic, al treballador se li detectés o diagnosticués una malaltia incompatible amb la manipulació d'aliments, l'empresa podrà rescindir el contracte de treball per les causes objectives previstes en l'article 52 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 30.- Delegat de Sector

1) Es manté la figura del Delegat de Sector com a òrgan de representació dels treballadors del sector dins l'àmbit territorial del present conveni.

2) Les competències del Delegat de Sector, seran únicament i exclusivament les següents:

a) L'assessorament dels treballadors.

b) L'assessorament i la col·laboració amb els Delegats de Personal, en el compliment de la seves responsabilitats, sense que en cap cas això suposi substituir-lo en les seves funcions dins de les empreses respectives.

c) La vigilància del compliment del Conveni del Sector, tant per part dels empresaris com dels treballadors.

d) L'exercici de les funcions que la Llei (Estatut del treballadors) atribueix als Delegats de Personal, sense que això suposi el detriment d'aquestes.

e) La mediació, quan sigui requerit amb aquesta finalitat, per a la solució dels eventuais conflictes, individuals o col·lectius, que puguin sorgir en l'àmbit de les relacions laborals afectades pel present Conveni.

3) La figura del Delegat de Sector tindrà la mateixa durada que la del Conveni. En cadascuna de les properes negociacions de Conveni es discutirà i determinarà la necessitat o no de la continuïtat d'aquest càrrec.

4) El Delegat de Sector serà escollit per la Comissió Paritària que, en els supòsits previstos en l'apartat 6è d'aquest article, podrà també revocar-lo.

5) A efectes econòmics, la figura del Delegat de Sector acumularà les hores que la normativa vigent contempla per als Delegats de Personal, essent per tot això una persona alliberada i ostentant el grup professional de nivell III, en tant i en quant duri la vigència del present Conveni.

6) La Comissió Paritària serà l'òrgan encarregat del seguiment i supervisió de les actuacions del Delegat de Sector. Així mateix, el citat òrgan serà qui decidirà la continuïtat o la substitució de la persona que desenvolupi aquest càrrec, en cas d'extralimitació o d'incompliment de les seves obligacions, durant el període de vigència del Conveni.

7) Són condicions imprescindibles per a l'existència i la continuïtat de la figura del Delegat de Sector:

a) Que aquest acumuli o pugui acumular les hores sindicals del sector que li siguin necessàries per a l'acompliment de les funcions pròpies del seu càrrec.

b) Que la persona que n'ocupi el càrrec tingui en tot moment la confiança i l'aprovació de la Comissió Paritària.

Article 31.- Disposicions addicionals

Es pot pactar individualment entre empresa i treballador la jubilació anticipada a partir dels seixanta (60) anys.

Es revisaran els plusos de desplaçament, adaptant-los a la realitat per increment del cost del carburant.

Els treballadors podran demanar avançaments a l'empresa, segons el que disposa l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors.

Els accidents ocorreguts en el trajecte des del lloc de residència al lloc de treball seran considerats com accidents de treball.

Article 32.- Cotització

Les empreses i treballadors/es afectats per aquest Conveni, estan obligats a cotitzar i figurar en els fulls de salari totes les quantitats que realment perceben per tots els conceptes salarials.

Article 33.- Contractació

S'estarà al disposat en matèria vigent de contractació a excepció dels contractes:

1.- Contracte eventual per circumstàncies del mercat, acumulació de feina o excés de comandes:

La durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos, dintre d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en que es produeixin les dites causes. Si es formalitzen per menys de 12 mesos, poden ser prorrogats per acord de les parts, i per una sola vegada, però sense excedir la suma dels períodes contractats els 12 mesos i dintre del període de 18 mesos de límit màxim.

2.- Foment de la contractació indefinida:

A la finalització dels contractes de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, i a l'objecte de fomentar la col·locació estable, es podran convertir en contractes de treball per al foment de la contractació indefinida regulats per la Llei 63/97 i concordant en matèria vigent d'aplicació.

Article 34.- Període de prova

El període de prova per el nivell I, serà de 6 mesos; per els nivells del II al IV, 3 mesos; i per a la resta de nivells 1 mes.

Article 35.- Cessaments

1.- Cessament voluntari del treballador. Quan causi baixa voluntària a la empresa ha de comunicar-ho amb una antelació mínima de:

- Nivells del I al III, 30 dies naturals
- La resta de nivells, 15 dies naturals

La no comunicació escrita en temps i forma comportarà la deducció de l'import de la quitança en la quantitat corresponent al salari total dels dies deixats de preavisar.

2.- Finalització de contractes eventuais. L'empresa comunicarà la no renovació de contractes amb una antelació mínima de:

- Nivells del I al III, 30 dies naturals
- La resta de nivells, 15 dies naturals

La no comunicació escrita en temps i forma comportarà l'abonament de la quantitat corresponent al salari total dels dies deixats de preavisar. Aquesta quantitat tindrà caràcter indemnitzatori.

Article 36.- Llei d'Igualtat

Totes i cadascuna de les empreses afectades pel present conveni i en l'àmbit de les mateixes, crearan una comissió per la igualtat que desenvolupi les mesures adients que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març.

Taula equivalència

GP	CATEGORIA
Grup I	Cap de vendes
	Tècnic en cap de prod. i oper.
	Responsable de màrqueting
	Cap de compres
	Responsable de sistemes informàtics
	Responsable gestió i procediments
	Responsable de qualitat
	Cap de laboratori
	Cap administratiu
	Responsable de logística
	Cap de manteniment
	Encarregat/da
Grup II	Frigorista
	Oficial/a de manteniment
	Responsable de magatzem
	Supervisor/a botigues

GP	CATEGORIA
Grup III	Viatjant Tècnic/a de laboratori Investig. i desenvolupament (I + D) Oficial administratiu Oficial/a - e Oficial/a de línia Xofer Camarista
Grup IV	Oficial/a Responsable envasament Responsable de neteja Oficial venedor/a
Grup V	Ajudant/a-polivalent Envasador/a Ajudant/a de manteniment
Grup VI	Peó
Grup VII	Teleoperador/a-operador/a Auxiliar administratiu Venedor/a
Grup VIII	Aprenent/a

El sou per nivell professional consignat en la taula de l'Annex I, és la retribució mínima a percebre per als treballadors de cada nivell.

Si la aplicació dels nous nivells representa una minoració respecte al salari de conveni que es venia perceben per les antigues categories, la diferència serà garantia "ad personam", no essent aquesta ni compensable ni absorbible i tindrà el mateix tractament que el sou.

Disposició addicional 1a

Tota referència a la paraula categoria, s'entendrà referida al concepte "nivell professional" corresponent a la dita categoria, segons taules de equivalències.

Annex 1

Taules salarials període 01.02.2014 a 31.01.2015

Empreses i categories

(Mecanitzades, semimecanitzades i artesanes)	S.base	Mens.	Anual
	2014 Diari	2014 Mensual	2014 Brut
Nivells	Brut / 455	Brut / 15	
Nivell I	45,78	1.388,60	20.828,95
Nivell II	43,53	1.320,46	19.806,90
Nivell II	36,65	1.111,73	16.675,91
Nivell IV	34,70	1.052,59	15.788,90
Nivell V	33,18	1.006,57	15.098,54
Nivell VI	32,05	972,32	14.584,75
Nivell VII	27,75	841,81	12.627,15
Nivell VIII	27,07	821,19	12.317,86

Annex II

Període 01.02.2014 a 31.01.2015

Empreses (Mecanitzades, semimecanitzades i artesanes)

Import Plus Nocturn per jornada de treball en hores nocturnes segons l'article 11 del conveni col·lectiu de treball de les indústries del pa de la província de Girona.

Import per dia treballat: 12,53 €



Retribució per hores nocturnes de 22 a 24 h. i de 4 a 6 h. segons article 12 del conveni col·lectiu de treball de les indústries del pa de la província de Girona.

Preu / hora: 2,45 €

Import per jornada de treball de la retribució dinerària que substitueix el quilo de pa (des de l'1 de Febrer de 2004) segons article 14 del conveni col·lectiu de treball de les indústries del pa de la província de Girona.

Plus pa, per dia treballat: 1,87 €

Annex III

Hores extraordinàries període 01.02.2014 a 31.01.2015

Nivells	Hores extres laborables 2014	Hores extres festives 2014	Hores nits 2014	Dies nits 2014
Nivell I	11,22	14,59	2,45	12,53
Nivell II	10,66	13,86	2,45	12,53
Nivell III	8,95	11,62	2,45	12,53
Nivell IV	8,46	11,00	2,45	12,53
Nivell V	8,07	10,50	2,45	12,53
Nivell VI	7,80	10,14	2,45	12,53
Nivell VII	6,72	8,75	2,45	12,53
Nivell VIII	5,99	7,79	2,45	12,53