



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3000

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de INDUSTRIAS DE LA PANADERÍA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000245012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO, cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2009 al 31-12-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 14 de mayo de 2013. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

Convenio**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA.****PREÁMBULO**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Huesca y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. , se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, a tenor del contenido de los Arts. 87.2 y 88 del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo del E.T.

ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES**Artículo 1.** **Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

Artículo 2. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Su duración se fija en 6 años, es decir del 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre del 2014.

Artículo 4. **Ámbito personal.**

El Convenio obliga a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a las que hace referencia el artículo 2º, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1.3 y 2 del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. **Prórroga y denuncia del convenio.**

El presente convenio se entenderá prorrogado, de año en año, de no mediar denuncia, la cual podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la Autoridad Laboral, con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de un año desde su denuncia, establecido en la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores).

(continuación)

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

No obstante ello únicamente no será compensable ni absorbible el complemento *ad personam* que sustituye al concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo cantidades económicas derivadas del mismo.

Artículo 7. Garantías *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*.

Artículo 8. 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 de las Centrales Sindicales firmantes y otros tres miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

(continuación)

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Huesca (CEOS-CEPYME PANADERIAS) plaza Luis López Allué, nº 3, 2º piso, C.P. 22001 de Huesca.

(continuación)

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones.

Para el período de tiempo comprendido entre el 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2012, los trabajadores percibirán, una cantidad compensatoria de 365 € brutos. Esta cantidad se abonará a cada trabajador antes del 1 de agosto de 2013, pudiéndose fraccionar el abono de la misma en varias mensualidades. Así mismo la mencionada cantidad se cobrará proporcionalmente al tiempo trabajado durante el mencionado periodo, de tal manera que solamente los trabajadores que hayan permanecido todo el tiempo de alta en la empresa la cobrarán completa.

Para obtener las tablas definitivas vigentes durante el año 2013, se aplicarán dos incrementos porcentuales sucesivos del 2,67% y del 2% sobre las tablas definitivas para el año 2008 publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia nº 130, publicado el 7 de julio de 2008, resultando las cantidades que para cada categoría se relacionan en la tabla del ANEXO II de este convenio.

Para el año 2014 se acuerda un incremento salarial del 1 % resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO III de este convenio.

Artículo 10. Cláusula de garantía salarial.

No se pacta cláusula de revisión para el periodo de vigencia del convenio.

Artículo 11. Antigüedad.

Para el personal que tenga derecho a percibir el denominado *Complemento ad personam* sustitutorio de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, se le aumentará el mismo para el año 2013 y 2014 con los porcentajes de incremento establecidos en el Artículo 10º del presente Convenio e igualmente para los años futuros.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base, que se abonarán, respectivamente, con motivo de la festividad de San Honorato, otra en Julio y otra en Navidad.

Deberán abonarse, respectivamente, los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si fuese festivo.

Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas, se tendrán en cuenta, además de los salarios base que se pactan en el presente Convenio, el *Complemento ad personam* sustitutorio de antigüedad.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

(continuación)

Igualmente y a tenor del contenido del Artículo 31 del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo del E.T., y por acuerdo entre las Empresas y su Representación Sindical o bien a nivel individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

Artículo 13. Participación en beneficios.

En las industrias, se abonará al personal de elaboración, el 15%, respectivamente del salario base pactado en este Convenio.

Estos porcentajes tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario, sin perjuicio de que se tenga en cuenta para las gratificaciones extraordinarias de San Honorato (Patrono de la panadería), verano y Navidad.

Artículo 14. Plus de transporte.

Se abonará a todo el personal afectado por este Convenio un plus de transporte que se fija en la cantidad de 4,59 euros para el año 2013 y 4,64 euros para el 2014 por día de asistencia al trabajo, salvo al personal de servicios complementarios, al encontrarse incluido el mismo en el cómputo de sus retribuciones.

Artículo 15. Retribución de los trabajadores eventuales.

Será la que resulte de la siguiente fórmula, que se desarrollará en función de los beneficios establecidos en el presente Convenio.

$$Sd = \frac{Sc (365 + J + n + V)}{365 - (d + f + v)}$$

Sd = Salario diario

Sc = Salario categoría correspondiente.

J = Julio

n = Navidad

V = San Honorato

d = Domingos

f = Festivos

v = Vacaciones

(continuación)

Artículo 16. Cotización en especie.

Durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad señalada a efectos de cotización del pan o retribución salarial en especie será de 0,77 euros día, para el 2013 y 0,78 euros para el 2014.

A efectos de lo dispuesto en la Ordenanza del pan, todos los trabajadores recibirán 500 gr. de pan por cada día trabajado.

Artículo 17. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

(continuación)

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CONDICIONES LABORALES

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Para los años 2013 y 2014 la jornada anual será de 1786 horas efectivas de trabajo.

(continuación)

Artículo 19. Distribución de la Jornada

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo, deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de la panadería, se entenderán por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con el 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria.

(continuación)

Artículo 21. Horario de trabajo y complemento de enganche.

El horario de trabajo se acomodará a las necesidades reales de cada empresa, debiendo acudirse al Artículo 41 del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, cuando se pretenda la modificación sustancial del existente en cada momento. Si bien se establece un descanso semanal obligatorio ininterrumpido de día y medio.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de fabricación seguirá siendo el de las cuatro horas de la madrugada, si bien se podrá anticipar en dos horas, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados un complemento de enganche para 2013 de 4,94 euros y para 2014 de 4,99 euros la primera hora y, en su caso para 2013 de 3,77 euros y para 2014 3.81 euros por la segunda hora. Sobre la base del acuerdo adoptado, los trabajadores se comprometen a realizar dicho anticipo de jornada cuando sea propuesto por la Dirección de las Empresas, teniendo pues carácter de obligatoriedad y no requiriéndose ningún tipo de autorización administrativa.

En caso de modificación temporal u ocasional de la jornada con anticipación a su número, superior a dos horas previstas en el apartado anterior, la Empresa y los trabajadores afectados negociarán un complemento de enganche que en todo caso será, como mínimo, para 2013 de 2,77 euros y para 2014 de 2,80 euros por cada hora.

Las cantidades reflejadas en el presente artículo se incrementan de acuerdo con el contenido de los Arts. 9 y 10.

Artículo 22. Nocturnidad.

Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36.2 del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada Empresa.

Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

Artículo 24. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba para los nuevos contratados que en ningún caso podrá exceder de un mes para el personal técnico y administrativo, y de 15 días para el resto.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

(continuación)

La situación de Incapacidad Temporal que afecta al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 25. Ascensos y promociones.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, así como las titulaciones y cursos formativos, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 26. Contratos eventuales.

Teniendo en cuenta las circunstancias del mercado y la posibilidad de acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán efectuarse en el Sector de la Panadería *contratos eventuales* por una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, todo ello en atención a que dichas circunstancias se puedan producir y con una sola prórroga.

Artículo 27. Contrato de formación.

La duración del contrato de tales características, independientemente de la edad de los afectados, tendrá una duración máxima de 1 año.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le entreguen dos juegos de ropa de trabajo al año, el primero en verano y el segundo en invierno y que consistirá cada uno de ellos, salvo acuerdo en contrario, en pantalón, camisa, delantal y gorro. Las características de las prendas de trabajo deberán ser adecuadas a las condiciones de temperatura y de climatología, en función de los puestos de trabajo a desarrollar.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

Desaparece esta bolsa que los trabajadores acogidos al presente Convenio percibían al comienzo del disfrute de las vacaciones, incorporándose su cuantía al salario base y como consecuencia al cómputo anual.

Artículo 30. Seguro complementario.

Las Empresas a que afecte el presente Convenio, quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta y gran invalidez, a causa siempre de accidente de trabajo y con prestaciones para el año 2013 de 20.945 euros en caso de muerte y 24.085 euros en los casos de invalidez, y para el año 2014 de 21.155 euros en caso de muerte y 24.325 euros en los casos de invalidez

(continuación)

Las cantidades reseñadas en el apartado anterior tendrán eficacia práctica a partir de los 30 días de la fecha de publicación en el B.O.P. de este Convenio Colectivo.

Las mismas permanecerán vigentes a lo largo de la duración total del Convenio del Convenio sin que sufran modificación alguna.

Artículo 31. Jubilación Parcial

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se proceda a su adaptación.

Artículo 32. Formación profesional.

Teniendo en cuenta la importancia que en este Sector tiene la formación profesional del personal adecuado y debidamente preparado para sustituir a aquellos trabajadores que por una u otra causa extinguen su vínculo laboral, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Monográfica y Unitaria entre la Asociación Empresarial y las Centrales Sindicales suscribientes del presente Convenio, con el objetivo común de impulsar la citada Formación Profesional ante los órganos administrativos correspondientes.

Artículo 33. Manipulación de alimentos.

Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 202/2000, conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador.

Artículo 34. Seguridad y salud laboral.

Las Empresas deberán poner los medios oportunos para la realización a los trabajadores de un reconocimiento médico ordinario previo al ingreso en el centro de trabajo, así como otro de carácter anual. Será obligatoria la realización de una espirometría, para la prevención del asma laboral, así como recomendables pruebas de alergología.

Al objeto de estudiar la siniestralidad del sector y buscar las soluciones oportunas a tal fin, se creará una Comisión de Seguridad y Salud compuesta por empresarios y sindicatos del Sector, a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

(continuación)

Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.

Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo, y con una duración máxima de 30 días.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. Disposiciones generales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 37. Definición de categorías profesionales.

El personal que preste servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A. Personal Técnico
- B. Personal Administrativo
- C. Personal de Elaboración
- D. Personal Complementario

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A. Personal Técnico:

1. Director General.
Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
2. Jefe de Fabricación.
Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa
3. Jefe Administrativo.
Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.
4. Jefe Comercial.
Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión comercial de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B. Personal Administrativo:

1. Oficial Administrativo.
Es el empleado que, bajo las ordenes de la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

(continuación)

2. Auxiliar Administrativo.

Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

C. Personal de Elaboración:

1. Encargado.

Es el empleado que, que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización.

2. Oficial de 1ª.

Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.

3. Oficial de 2ª.

Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

4. Auxiliar.

Es el empleado, no especializado, que tiene la función de ayudante, indistintamente al Oficial de 1ª y al Oficial de 2ª.

5. Aprendiz.

Es el empleado que este ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

D. Personal Complementario:

1. Encargado o Comercial: Es el empleado que, bajo las ordenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

2. Vendedor: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

3. Mecánico: Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las maquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

4. Chofer-Repartidor: es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

(continuación)

5. Limpiador: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Artículo 38. Reparto y distribución de los productos.

Dado el tamaño de las empresas y las necesidades del servicio, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, el personal adscrito a otras categorías podrá realizar tareas de reparto y distribución.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos todo ello en un periodo de un mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores, simular la presencia de otro trabajador; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y de los equipos de protección individual y el incumplimiento de la Legislación Sanitaria, si estos son imputables al trabajador.

Son faltas muy graves la comisión de cinco faltas de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los mencionados anteriormente; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual, la inobservancia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

(continuación)

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Para el procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CLÁUSULA SINDICAL

Artículo 42. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en esta materia por los Arts. 62 y siguientes del R.D.L. 1/95 de 24 de Marzo y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco General del Sector de 30/07/98, en materia de derogación de la reglamentación nacional del trabajo en la Industria de la Panadería, publicado en el BOE de 8/10/98, Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Los atrasos económicos que puedan derivarse de la aplicación de los incrementos pactados, podrán abonarse por parte de las Empresas en el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio que fije las nuevas retribuciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores /as y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Definición de nuevas categorías.

Con motivo del establecimiento y definición de nuevas categorías que estableció el Artículo 8 del anterior Convenio, se adjunta en ANEXO I la relación las equivalencias de categorías.

(continuación)

Como quiera que no existen panaderías totalmente mecanizadas se eliminan las referencias a estas, así como las categorías adscritas.

Las discrepancias de encuadramiento en categorías las resolverá la Comisión Paritaria del Convenio.

EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS

ANEXO I.

ANTIGUAS	NUEVAS
Jefe de Taller	Jefe de Fabricación
Jefe de Oficina y Contable	Jefe Administrativo
Auxiliar de Oficina	Auxiliar Administrativo
Maestro Encargado	Encargado
Oficial de pala y masa	Oficial de 1ª
Oficial de mesa	Oficial de 2ª
Ayudante	Auxiliar
Aprendiz de 1º año	Aprendiz
Aprendiz de 2º año	Aprendiz
Vendedor establecimiento	Vendedor
Mecánico	Mecánico
Chofer	Chofer-Repartidor
Transporte pan despachos	Chofer-Repartidor
Repartidor a domicilio	Chofer-Repartidor
Personal de la limpieza	Limpiador

(continuación)

ANEXO II

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2013**

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/Mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.014,80	15.222,00
Jefe de Fabricación	1.014,80	15.222,00
Jefe Administrativo	1.014,80	15.222,00
Jefe Comercial	1.014,80	15.222,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	928,13	13.921,95
Auxiliar Administrativo	870,71	13.060,65
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	30,46	13.859,30
Oficial de 1ª	30,46	13.859,30
Oficial de 2ª	29,12	13.249,60
Auxiliar	28,47	12.953,85
Aprendiz	23,84	10.847,20
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	30,46	13.859,30
Vendedor	27,92	12.703,60
Mecánico	30,46	13.859,30
Chofer - Repartidor	30,46	13.859,30
	Euros/Hora	
Limpiador	5,73	

OTROS CONCEPTOS Y PLUSES

Plus transporte	4,59 Euros/Día
Cotización en especie	0,77 Euros/Día

HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO

1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	4,93 Euros
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	3,77 Euros
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	2,78 Euros

SEGURO DE CONVENIO

Seguro de Invalidez	24.085,60 Euros
Seguro de Muerte	20.944,00 Euros

JORNADA ANUAL**1.786 HORAS**

En el Salario Base y, como consecuencia, en el Cómputo anual se integra la Bolsa de Vacaciones, concepto que desaparece del convenio.

(continuación)

ANEXO III

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2014**

	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL
	Euros/Mes	Euros/Año
PERSONAL TÉCNICO		
Director General	1.024,95	15.374,25
Jefe de Fabricación	1.024,95	15.374,25
Jefe Administrativo	1.024,95	15.374,25
Jefe Comercial	1.024,95	15.374,25
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	937,41	14.061,15
Auxiliar Administrativo	879,42	13.191,30
	Euros/Día	Euros/Año
PERSONAL DE ELABORACIÓN		
Encargado	30,76	13.995,80
Oficial de 1ª	30,76	13.995,80
Oficial de 2ª	29,41	13.381,55
Auxiliar	28,75	13.081,25
Aprendiz	24,08	10.956,40
PERSONAL COMPLEMENTARIO		
Encargado o comercial	30,76	13.995,80
Vendedor	28,20	12.831,00
Mecánico	30,76	13.995,80
Chofer - Repartidor	30,76	13.995,80
	Euros/Hora	
Limpiador	5,79	
OTROS CONCEPTOS Y PLUSES		
Plus transporte	4,64	Euros/Día
Cotización en especie	0,78	Euros/Día
HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO		
1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)	4,98	Euros
2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)	3,81	Euros
3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de	2,81	Euros
SEGURO DE CONVENIO		
Seguro de Invalidez	24.326,46	Euros
Seguro de Muerte	21.153,44	Euros
JORNADA ANUAL	1.786 HORAS	