



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 520/12

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la INDUSTRIA DE LA PANADERÍA de la provincia de Ávila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la industria de la panadería de la provincia de Ávila (Código del Convenio nº 05000105011981) que fue pactado con fecha 3 de febrero de 2012, de una parte, por la Asociación Abulense de Empresarios de Panadería CEOPAN-AVILA, y de otra, por las Centrales Sindicales CC 00 y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA

TITULO I

NATURALEZA JURÍDICA

ARTÍCULO 1.- PARTES CONTRATANTES.

El presente convenio ha sido suscrito por la CEOPAN Ávila (Asociación Abulense de Empresarios de Panadería), por una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y La Unión General de Trabajadores.



TITULO II ÁMBITOS

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la provincia de Ávila y su capital.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El Convenio obliga a todas las empresas y su personal, dedicadas a la actividad de fabricación de pan y bollería.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL.

Incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas implicadas en el ámbito territorial y funcional.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2011 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 6.- DURACIÓN Y PRÓRROGA.

La duración de este Convenio será de un año, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2011, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación, para el convenio del 2012, preferentemente en el mes de enero del 2012.

Respecto al plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3-F del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, 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 la 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, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

ARTÍCULO 8.- 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-.



TITULO III CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 9.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir únicamente una compensación económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, para aquellos contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2.011.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 10.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS FORMATIVOS

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación y el aprendizaje, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

ARTÍCULO 12.- REQUISITO PREVIO AL CESE

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta.. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

TITULO IV

ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Las clasificaciones de personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.



El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 2º de este convenio, se clasificara teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A) Personal Administrativo.
- B) Personal de elaboración.
- C) Personal Complementario.

ARTÍCULO 14.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones en general, a las puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina o despacho.

ARTÍCULO 15.- PERSONAL DE ELABORACIÓN

Encargado: Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración. Responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial: 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. Asimismo verificará la labor de los auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.

Ayudante: Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.

Aprendiz: Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato para la formación y el de aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por si, o por otros, el oficio.

ARTÍCULO 16.- PERSONAL COMPLEMENTARIO

Vendedor de establecimiento: 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 cuidándose de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Aprendiz: Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato para la formación y el de aprendizaje, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.

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

Conductor 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.

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



TITULO V

ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 17.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones para el ejercicio de 2011, son las recogidas en el Anexo 1. La retribución anual que asimismo se expresa, viene referida a un total de 1.800 horas de trabajo efectivo al año.

ARTICULO 18.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES. ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como complemento de antigüedad las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en el recibo de salario en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio, salvo para los únicos casos previstos a continuación:

1.- Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por año de servicio consistirán en quinquenios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 246,24 euros anuales para cada quinquenio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, que tendrán el mismo aumento porcentual cada año que tenga el salario base de este Convenio, reflejándose su importe actualizado en cada Convenio.

2.- La "antigüedad consolidada" no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio.

3.- Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibirse por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de aplicárseles el punto 1, de tal modo que la "antigüedad consolidada" de estos trabajadores se verá mejorada, en su caso, hasta la cuantía que les correspondería percibir, siéndoles de aplicación a partir de ese momento el mencionado punto 1 de este artículo.

ARTÍCULO 19.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario, que se abonarán en las fechas siguientes:

- 16 de mayo (Festividad de San Honorato). - 15 de Julio y 20 de diciembre (Navidad).

El importe de estas dos gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado en el Anexo 1, más antigüedad consolidada, si hubiere lugar.

ARTÍCULO 20.- RETRIBUCIONES EN ESPECIE.

Todo trabajador percibirá un Kilo de pan diario, incluso cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y su cotización a la Seguridad Social será de 0,30 euros.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes conceptos:



1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, manteniendo siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES. PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad de 1,15 euros por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 23.- INAPLICACION SALARIAL.

Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

TITULO VI

ORDENACIÓN DE LA JORNADA

ARTÍCULO 24.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio se fija en cuarenta horas semanales correspondientes en su cómputo anual a 1.800 horas de trabajo efectivo.

En este cómputo se incluye el tiempo de bocadillo.

La distribución de la jornada de trabajo pactada se efectuará por la empresa en función de las exigencias, la producción, las circunstancias estacionales, etc., con límite en todo caso de nueve horas diarias.

Las horas de trabajo que se realicen superando el expresado límite, tendrán a todos los efectos el carácter de extraordinarias. Siendo la jornada en panadería, por naturaleza nocturna, no habrá lugar al pago de plus de nocturnidad por razón de las horas que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3-1 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, que se pagaran a razón del salario base más "antigüedad consolidada" si hubiere lugar.



Las vacaciones no comenzaran en día de descanso.

El calendario de vacaciones, se elaborará antes de 15 de marzo, de acuerdo con la legislación vigente y siendo de mutuo acuerdo por ambas partes.

ARTÍCULO 26.- DESCANSO SEMANAL.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores tendrán un día y medio ininterrumpido de descanso semanal.

TITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, percibirán con cargo a la empresa, a partir del décimo día de encontrarse en dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% de sus percepciones habituales, completando así la correspondiente prestación de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 28.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán tener obligatoriamente concertada una póliza de seguro colectivo para los trabajadores que tengan una antigüedad superior a tres meses y que cubran las siguientes cantidades:

- Muerte por accidente laboral, 7.000,00 euros.
- Invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 10.000,00 euros.

TITULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 29.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

- a) Por matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
- b) 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- c) 1 día por boda de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos. Si existiese desplazamiento se ampliará un día más.
- d) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 a 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 h) de este artículo.

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

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

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

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados f) y g) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados f) y g) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.

i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos de-



rechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

j) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.

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

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

ARTICULO 30.- PERMISOS RETRIBUIDOS. FIESTAS.

Se establece el descanso obligatorio y retribuido en las siguientes festividades: 1 de enero, 16 de mayo (San Honorato) y 25 de diciembre.

ARTICULO 31.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Todos los trabajadores/as, avisando con cinco días al menos de antelación tendrán derecho al disfrute de cinco días 'al año de permiso no retribuido y con causa justificada fehacientemente.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA.

Las excedencia podrán ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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 preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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



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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante 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 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 cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores que presten sus servicios como chóferes repartidores y les sea retirado temporalmente el permiso de conducir, por infracción de tráfico, tendrán derecho a pasar a situación de excedencia durante el tiempo que dure la retirada del carnet, Asimismo tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo siempre que solicite esta incorporación con una antelación de 15 días a la terminación de la sanción administrativa, todo ello sin menoscabo de los derechos adquiridos hasta el cese temporal de su actividad laboral.

TITULO VIII

SEGURIDAD, SALUD, Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 33.- REVISIÓN MÉDICA

En relación a las revisiones médicas se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995 de 8 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

ARTÍCULO 34.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En dicha materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995 de 8 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas proveerán a los trabajadores/as de la ropa adecuada para el trabajo que desarrollan. Esta ropa consiste en dos uniformes completos por cada trabajador/a y el calzado adecuado, anualmente.

TITULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 36.- CARNET DE MANIPULADOR.

Se exigirá a los trabajadores el carnet de manipulador en los casos en que corresponda. Los costes de renovación si los hubiere serán a cargo de la empresa.



ARTÍCULO 37.- 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 o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, 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 totalizan más de 30 minutos al 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 fichando por él; 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 considerara falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período 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 jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa, la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como la reincidencia en faltas graves dentro de término de seis meses, Se considerara falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta Normativa ocasione sanción a la empresa.

ARTÍCULO 38.- 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 trabajo y sueldo.
- 2.- Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- 3.- Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despedido.

Para los procedimientos sancionadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39.- 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.



TITULO X

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 40.- ACCIÓN SINDICAL

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los derechos o garantías de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados de la Secciones Sindicales, son los que se expresan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

CUOTA SINDICAL: Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en el que conste la cantidad a deducir mensualmente, la central sindical y el número de cuenta de la misma, donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del máximo legal, en horas citado, las horas que se empleen para las labores del convenio, así como las del tiempo de la negociación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación y a otras Entidades.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantilla, crisis o regulación de empleo, ceses colectivos o temporales, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de Trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la Legislación vigente, ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa y en su caso los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo en la empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que las características lo permitan se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el



que puedan desarrollar las actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

TITULO XI

ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

ARTÍCULO 41.- COMISIÓN PARITARIA.

A los fines previstos en el artículo 91 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones: Además de las funciones de vigilancia e interpretación la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores..

El domicilio que establece la parte empresarial es CEOPAN Ávila (Asociación Abulense de Empresarios de Panadería), en Plaza de Santa Ana, 7 - 3º.

En cuanto a la parte social se establece para U.G.T. en la c/ Isaac Peral, 18 bajo y para CC.OO. en la Plaza de Santa Ana, 7 bajo, todas ellas en Ávila.

Procedimiento: Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los tramites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones laborales de Castilla y León (SERLA).

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La Asociación de Empresarios Fabricantes de Pan, realizará las gestiones oportunas con el ECYL u organismo que corresponda para la celebración de cursos de Formación Profesional en el sector, y orientados a la especialidades del mismo. La Comisión Paritaria de este Convenio controlará el cumplimiento de este artículo, participando en las gestiones pertinentes, a fin de que lo pactado se lleve a lo práctico.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Igualdad de retribución: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra.

Conciliación de la vida familiar y laboral: El empresario adoptará todas las medidas a su alcance que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, y en todo caso se atenderá a lo establecido en la normativa vigente, y la que en un futuro la sustituya o/y la complemente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia de género y acoso sexual se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y la que en el futuro la sustituya o/y complemente.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones que sean de aplicación, así como las que en lo sucesivo se promulguen como más beneficiosas.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2011

CATEGORÍAS

TÉCNICOS

Jefe de Fabricación.....	27,90
Jefe de Taller mecánico.....	27,42

ADMINISTRATIVOS

Jefe Oficina Contabilidad	27,90
Oficial Administrativo	25,69
Auxiliar de Oficina	24,21

OBRADOR

Maestro encarado	25,31
Oficial de Obrador/ Oficial Mecánico	24,62
Ayudante.....	24,21
Aprendiz.....	21,58

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Conductor-Repartidor	25,29
Vendedor de establecimiento	24,21
Limpiador (hora).....	3,88