



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “Convenio colectivo de panaderías”, con número de convenio colectivo 45000285011981, suscrito por la parte empresarial por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Pan de la provincia de Toledo, y por la parte social por CC.OO. y UGT, presentado inicialmente ante este Organismo el día 4 de noviembre de 2021, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019 (“DOCM” de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (“D.O.C.M” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 13 de diciembre de 2021.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍAS PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Toledo y por las Centrales Sindicales de UGT y CCOO, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a la fabricación de pan.

En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al Provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. GARANTIAS PERSONALES.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, y en ningún caso se dará la posibilidad de absorción y compensación de las mismas.



CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de empresa o Delegados/as de Personal deberán ser informados/as previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 8. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y 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 en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado/a, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Artículo 9. RENDIMIENTOS.

Corresponde a la dirección de la empresa de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados/as de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un/a operario/a medio/a entregado/a a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

Las empresas se considerarán panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde el amasado hasta la salida del pan de los hornos automáticos, se verifican por medio de máquinas.

Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 10. PRINCIPIOS GENERALES.

Las partes firmantes del presente convenio abogan por un compromiso de mantenimiento del empleo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 11. PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El período de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Técnicos, dos meses.
- Personal cualificado, un mes.
- No cualificados, quince días.

Artículo 12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) CONTRATACION FIJA O INDEFINIDA:

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes del este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.



En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

b) PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años mientras que la duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 25% de la jornada en el primer año y del 15% en el segundo.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I, correspondiente al 90% durante el primer año y al 100% durante el segundo año, de los salarios de ayudante del convenio colectivo.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

c) 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, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contado a partir del momento en que se produzcan dichas causas. La contratación por circunstancias de la producción se regulará al amparo del Estatuto de los Trabajadores.

d) Igualmente, se establece como modalidad de contratación propia de la actividad, el contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, en los términos regulados en el artículo 12 del ET.

Artículo 13. PASE DE EVENTUALES A FIJOS/AS.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales incluidos los formativos se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales incluidos los formativos.

Artículo 14. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

La comisión negociadora del convenio colectivo considera de interés general el control de la temporalidad en la contratación por lo que la utilización de estos contratos debe ser de forma puntual, y para cubrir situaciones ocasionales como sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, realización de inventarios y/o preparación de balances.

Las empresas darán a conocer a los/as representantes de los/as trabajadores/as tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los/as trabajadores/as afectados/as en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 15. CESES.

a) FINIQUITOS.

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato preveen los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

b) BAJAS VOLUNTARIAS.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso, mediante escrito, conforme al modelo que figura en el anexo II del presente convenio colectivo y será facilitado a los trabajadores por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

El preaviso, una vez expedido, tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación la cantidad equivalente al importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

c) DESPIDOS OBJETIVOS:

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en



conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como, para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) JUBILACION ANTICIPADA:

En cuanto a la jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 16. GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) TÉCNICOS.
- B) ADMINISTRATIVOS.
- C) PERSONAL DE ELABORACIÓN.
- D) SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

TÉCNICOS/AS: Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas, a los/as jefes/as de fabricación y a los/as jefes/as de taller mecánico.

ADMINISTRATIVOS/AS: Constituido tal grupo por jefes/as de oficina y contabilidad, Oficiales/as administrativos/as y Auxiliares de oficina.

PERSONAL DE ELABORACIÓN: Compréndase en dicho grupo, en las panaderías totalmente mecanizadas: Ayudantes de encargado/a, Amasadores/as, Ayudantes de amasador/a, Oficiales, Especialistas, Fogoneros/as, Gasistas, Encendedores/as, Engrasadores/as y Mecánicos/as, y en las restantes panaderías: Maestros/as encargados/as, Oficiales/as de pala, Oficiales/as de mesa, Oficiales/as de masa, Ayudantes y Aprendices/as, y en unas y otras panaderías Peones.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Integran este grupo Mayordomos/as, Vendedores/as en despachos, Transportadores/as de pan a despachos, Repartidores/as a domicilio y personal de limpieza.

DEFINICIONES:

TÉCNICOS: Jefe/a de fabricación: Es el/la que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Jefe/a de taller mecánico: Es el/la que, con mando directo sobre los/as mecánicos/as, tiene la responsabilidad del trabajo. La disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con total rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y tratamiento de la maquinaria.

ADMINISTRATIVOS/AS:

Jefe/a de oficina y contabilidad: Es el/la empleado/a provisto/a o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficina, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial/a administrativo/a: Es el/la empleado/a con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etcétera.

Auxiliar administrativo/a: Se considera como tal el/la empleado/a que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

PERSONAL DE ELABORACIÓN:

Ayudante/a de encargado/a: Es el/la trabajador/a que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros/as sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador/a: Es el/la operario/a encargado/a de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe/a de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante/a de amasador/a: Cooperará con el amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, pesos de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etcétera.

Oficial/a: Es el/la operario/a de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Especialista: Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención. Se consideran incluidos en estas categorías alimentadoras de máquinas, entabladores, contadores, colocadoras de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etcétera.



Fogonero/a: Es el/la obrero/a encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase en aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista: Su misión es atender a la alimentación y limpieza de los gasóleos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica empleados en la combustión de los hornos.

Encendedor/a: Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando el engrase y limpieza de los mismos.

Engrasador/a: Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

Mecánico/a: Es el/la operario/a clasificado como Oficial/a de la Industria Siderometalúrgica con sus tres categorías de primera, segunda o tercera.

Maestro/a Encargado/a: Se entiende por tal al/a Jefe/a de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a el/ella encomendado, distribuirá adecuadamente los/as trabajadores/as, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus ordenes al/la mayordomo/a o mayordomos/as encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial/a de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneado del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial/a de masa: Es el/la trabajador/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial/a de mesa: Es el/la operario/a cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos, mecánicos de división.

Ayudante/a: Es el/la trabajador/a que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años, como mínimo, de aprendiz en la industria y tiene el conocimiento sobre la elaboración de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permita ocupar puestos de categoría superior.

Los obreros/as anteriormente enumerados, en los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas al aseo de la panadería.

Aprendiz/a: Es el/la que está ligado por el contrato de formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle un oficio de la industria panadera en los términos previstos en el artículo 12.b de este convenio.

Peón/a: Es el/la operario/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de ésta, leña, carbón y ocupaciones similares.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

Mayordomo/a: Es el/la trabajador/a que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribución del mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuciones para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

Vendedor/a de despachos: Es el/la trabajador/a que efectúa la venta del pan que se expone en los despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Transportador/a de pan a despachos: Es el/la que, utilizando vehículos de cualquier clase o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Repartidor/a a domicilio: Es el/la trabajador/a cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los/as clientes/as.

Personal de limpieza: Es el/la trabajador/a que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Artículo 17. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

–Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la Comisión Paritaria del mismo.

–Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

–Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

–Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.



–Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

Artículo 18. ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que, por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

Artículo 19. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá, por este orden, el criterio de antigüedad y capacidad en el puesto a cubrir por las categorías inmediatamente inferiores.

La promoción dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa dando la debida participación a los/as representantes/as de los/as trabajadores/as en el proceso selectivo.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores/as para demostrar sus méritos en orden a mejorar la categoría tendrán que ser de carácter eminentemente práctico y referido a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar.

La promoción se ajustará a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 20. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

No obstante, lo anterior, se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo en equipo, por lo que cualquiera de los/as trabajadores/as podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros/as, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

A) DE SUPERIOR CATEGORÍA:

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) DE INFERIOR CATEGORÍA:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 21. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a los/as trabajadores/as de mayor antigüedad.

En todo caso el/la empresario/a queda obligado/a abonar al/la trabajador/a los gastos que ocasione el traslado de él/ella y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. JORNADA.

Para la vigencia de este convenio la jornada anual es de 1.775 horas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo



del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites establecidos en el ET. Los cambios en la jornada se comunicarán con un preaviso mínimo de cinco días. En todo caso, se establece que la jornada diaria no puede superar las diez horas máximas ni ser inferior a seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen una jornada de al menos cinco horas continuadas, su descanso de 15 minutos (bocadillo) será considerado como de trabajo efectivo.

En todas aquellas empresas en las que se estén disfrutando descansos que superen el tiempo establecido en el párrafo anterior se respetarán dichos descansos.

Artículo 23. CALENDARIO.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22, las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- Jornada semanal tipo máxima de cuarenta horas distribuidas de lunes a sábado.
- Horario de descanso (bocadillo).
- Señalización de las Fiestas.
- Vacaciones.
- Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- Adelanto de jornada.
- Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 24. VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de vacaciones anuales de veintisiete días laborales, incluyendo los sábados que no sean festivos, tanto estatales, autonómicos o locales, como día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales de acuerdo entre empresa y trabajadores/as debiendo respetar siempre las necesidades del servicio, no pudiendo dar comienzo este período en día festivo o descanso.

Al menos quince días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Dichas vacaciones serán abonadas al menos, a razón de salario base más antigüedad, participación en beneficios y plus de transporte. Sin perjuicio de lo que pueda establecer la legislación vigente en cada momento de aplicación del convenio colectivo.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que antes o durante el período de disfrute de las mismas, el/la trabajador/a se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo que dure la misma como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario, así como la derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. Obtenida el alta hospitalaria se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completarlos veintisiete días laborales, salvo que empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

Artículo 25. DESCANSO DOMINICAL.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, sean o no familiares, tengan o no trabajadores a su servicio, no elaborarán ni venderán pan los domingos, Navidad, 1 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre, considerándose como abonables para todos los efectos. En caso de que el día 1 de mayo y/o 12 de octubre sea inmediatamente anterior o posterior a un domingo o festivo, se elaborará y venderá pan el primero de los días citados, ya sea éste domingo o festivo.

Al igual que en el artículo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a que lo contenido en este apartado se lleve a cabo en todos sus términos y sin ninguna excepción.

En aquellas localidades en las que por parte de las empresas con convenio propio o por parte de los/as trabajadores/as autónomos expendan pan los domingos o festivos, las empresas podrán elaborar pan para tales fechas, sin más requisito que la comunicación previa a la Comisión Paritaria, quien dará traslado de la misma a la Autoridad Laboral quedando obligados/as los/as trabajadores/as a realizar trabajos en domingos y festivos con derecho al correspondiente descanso rotativo semanal compensatorio, de manera que todos/as los/as trabajadores/as descansen un día diferente cada semana, en cuyo caso los/as trabajadores/as afectados/as percibirán en concepto de compensación un recargo del 60 por 100 sobre la retribución diaria, por cada domingo o festivo trabajado, siendo respetados los acuerdos a nivel de empresa que suponga mayor compensación económica.

Las empresas que en el número de plantilla y la organización del trabajo lo permitan, bajo la condición indispensable del cumplimiento de la jornada laboral establecida en el artículo 23 tenderán a distribuir la jornada de manera que el/la trabajador/a pueda descansar otro día de la semana, además del día y



medio previsto en el artículo 37.1 del ET que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. Se exceptuará en todo caso de esta norma las semanas que cuenten con un día festivo.

Artículo 26. HORARIO DE TRABAJO.

La hora de iniciación de la jornada laboral en todas las empresas afectadas en el ámbito de aplicación de este convenio será las cuatro de la mañana. En las vísperas de domingo días festivos la hora de entrada al trabajo será la que la empresa, según sus necesidades, fije y nunca antes de las 23,00 horas del día anterior. En los despachos de venta de pan la hora de entrada al trabajo será las ocho de la mañana.

No obstante, las empresas, de acuerdo con sus necesidades de producción, podrán fijar una hora de comienzo entre las cero y las tres horas, siendo necesario que el horario se haga constar en el calendario laboral que se expondrá en lugar visible de cada centro de trabajo. Abonándose por cada hora que se adelante a las cuatro de la mañana, la cantidad que se establece en el artículo 32.a del presente convenio.

Serán respetados los acuerdos entre empresa y trabajador adoptados a nivel de empresa sobre adelantamiento de jornada y su compensación económica, así como los que pudieran adoptarse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 27. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1. PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, tres días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

c) Tres días naturales por enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Los días de este permiso podrán disfrutarse de forma alterna, del cónyuge, hijos/as y padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

d) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción. Prorrogables a dos más si hubiera desplazamiento fuera de la provincia de residencia.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.

h) Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

i) Un día natural por contraer matrimonio padre, hijos/as, hermanos/as, nietos/as.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Todos/as los/as trabajadores/as podrán disponer de dos días retribuido para asuntos propios sin justificar, solicitándolo con al menos cuatro días de antelación y que será obligatorio de conceder salvo coincidencias con ausencia de personal.

l) Los/as trabajadores/as con «Permiso de Lactancia» previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada, que se podrá acumular en 15 jornadas completas de trabajo, según acuerdo que llegue con el empresario.

ll) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con menores hasta doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente entre al menos un octavo y hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.

m) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuanta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

n) Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos y que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

2. LICENCIAS:



El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de la misma actividad.

Los/as trabajadores o trabajadores/as tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de doce años, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 7.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y 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.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Sin perjuicio de lo que se establezca por la legislación vigente en cada momento de vigencia del convenio colectivo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.



El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá participar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. EXCEDENCIAS:

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los



supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Durante el primer año de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

5. PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

Todo ello sin perjuicio de otorgar a la regulación del Estatuto de los Trabajadores en esta materia el carácter de contenido mínimo en la protección de los derechos del trabajador y actuando como norma supletoria en los supuestos no recogidos en el presente artículo.

Artículo 28. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Sin perjuicio de la prohibición expresa de realizar horas extraordinarias que para estas actividades nocturnas establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.1, las partes, al solo objeto de regular la posibilidad de realización de horas extraordinarias dentro del sector, en actividades que no sean nocturnas las partes convienen lo siguiente:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cuatro a la semana, diez al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,40 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a, en todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las de aquí establecidas que vengán aplicándose en las empresas.

En contrataciones a tiempo parcial en las limitaciones en el número de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35.3 del ET.



Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegado/as de Personal.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

Artículo 29. DEFINICIÓN.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

Artículo 30. SALARIO GARANTIZADO.

a) SALARIO BASE:

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

b) SALARIO HORA:

Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía se obtiene de dividir el salario base anual, más participación en beneficios, más la antigüedad que en cada caso corresponda entre la jornada vigente en cada momento.

$SALARIO HORA = (S.B. \times 455 + 15\% \text{ ó } 20\%) + (Antg./mes \times 15) / Jornada \text{ anual vigente en cada momento.}$

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos injustificados y para determinar el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 31. COMPLEMENTOS PERSONALES.

a) ANTIGÜEDAD:

En concepto de antigüedad se establecen aumentos periódicos para todos los trabajadores afectados por este convenio en la siguiente proporción:

- Dos bienios al 5% sobre el salario base.
- Cuatro quinquenios al 10% sobre el salario base.

No obstante, el personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 sólo tendrá derecho a percibir un bienio al 5% sobre el salario base y dos quinquenios al 10% sobre el salario base, no devengándose ulteriores incrementos en concepto de antigüedad.

b) PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA:

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer, sea ésta la que fuera para acudir al centro de trabajo, todo/a trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, percibirá la cantidad de 71,41 euros al mes, computándose todos los festivos y descanso, a excepción de I.L.T.

Este plus, por su carácter extrasalarial, no se computará para la participación en beneficios, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extra ni indemnizaciones por despido o cualquier otra causa.

No obstante, dada la reciente modificación del artículo 109 del texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, por Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre, las cantidades percibidas por el trabajador por este concepto, serán incluidas en la base de cotización para las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, mientras permanezca en vigor dicha modificación normativa.

Artículo 32. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

a) ADELANTO DE JORNADA:

Los/as trabajadores/as a los que se adelante la jornada conforme a lo previsto en el artículo 26 de este convenio percibirán, por cada hora que se adelante a las cuatro de la mañana, la cantidad de 63,75 euros.

b) DOMINGOS Y FESTIVOS:

Los/as trabajadores/as sujetos a las condiciones que se establecen en el artículo 26 del presente convenio colectivo o que en su jornada contenga algún domingo o festivo percibirán como compensación el 60 por 100 de su base de cotización diaria durante la vigencia del convenio.

c) PLUS DE TURNICIDAD:

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes.

Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación de trabajo a turnos, se crea un plus de turnicidad, consistente en un 21% del salario hora, a partir de la vigencia del presente convenio. Este plus es incompatible con el complemento de adelantamiento de jornada establecido en el apartado a) de este artículo.

Artículo 33. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD. HORAS EXTRAORDINARIAS:

En aquellos casos en los que excepcional y legalmente se realicen horas extraordinarias y no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 40 por 100



sobre el salario hora que en cada caso corresponda. En todo caso se respetarán cuantías superiores que vengán aplicándose en las empresas.

Artículo 34. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

a) VACACIONES:

Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría a razón al menos, de salario base, más antigüedad, más participación en beneficios, más plus de transporte. Sin perjuicio de lo que pueda establecer la legislación vigente en cada momento de aplicación de este convenio colectivo.

b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

El personal comprendido en este convenio percibirá en San Honorato (16 de mayo), julio (16 de Julio) y Navidad (16 de diciembre), sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de las tres al importe de treinta días de salario base, más antigüedad, más el porcentaje correspondiente a la participación de beneficios que establece el artículo 34.c. del presente convenio. Dichas gratificaciones no se devengarán y serán minoradas en los días que el trabajador haya estado o se encuentre en situaciones de incapacidad temporal, accidente de trabajo, maternidad o paternidad, al abonarse dichos días a razón de la base de cotización del mes anterior a la baja, donde están incluidas la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En aquellas empresas que, por acuerdo del comité de empresa, delegados de personal o trabajadores, se podrán prorratear las pagas extraordinarias mes a mes.

c) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS:

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio (técnicos/as, administrativos/as, personal de elaboración y servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20% en las panaderías mecanizadas y el 15% en las semimecanizadas, respectivamente, de su salario base.

Artículo 35. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.

El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100% del salario real que percibe.

En caso de hospitalización de tres días o más derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja laboral. La Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del décimo día (10 días), el 100% del salario real que se perciba.

Artículo 36. OTRAS PERCEPCIONES.

a) JUBILACIÓN ANTICIPADA:

El trabajador incluido en el presente convenio, con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, y que, alcanzando la edad reglamentaria para su jubilación, solicite jubilación anticipada, hasta dos años, percibirá de su empresa una gratificación extraordinaria de una mensualidad de salario por cada uno de los años que anticipe su jubilación. Este salario incluye el salario base mensual, la antigüedad, la participación en beneficios y la parte proporcional de las pagas extraordinarias, mientras se excluye el plus transporte, recargo adelantamiento de jornada y recargo por domingos y festivos.

b) SEGURO DE ACCIDENTES:

Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 16.807,26 euros.

c) PERCEPCIÓN EN ESPECIE:

Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, dieciocho meses. Una vez agotado el tiempo de Incapacidad Temporal o cuando su paso de cualquier situación derivada de enfermedad o accidente de trabajo se determinará, quedará sin efecto este derecho.

Artículo 37. INCREMENTO SALARIAL.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I.

Artículo 38. REVISIÓN SALARIAL.

Durante la vigencia de este convenio, desde 01-01-2020 hasta el 31-12-2022, se aplicarán las siguientes revisiones:

Todas las partes acuerdan actualizar la tabla salarial de 2015 con un incremento del 0,50%, fijando este incremento la tabla definitiva del 2020. Sobre la tabla definitiva de 2020 se incrementará un 1% para el año 2021 y sobre la tabla definitiva de 2021 se incrementará un 1% para el 2022.

Excepcionalmente las empresas que desde la aprobación del último convenio el 23-06-2015, hayan efectuado revisiones y/o aplicado incrementos salariales a cuenta de convenio, bajo "anticipo a cuenta" o cualquier otra denominación, tendrán la posibilidad de absorber y compensar dichos incrementos, con los incrementos salariales recogidos en el presente convenio.

**Artículo 39. FORMAS DE PAGO.**

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 40. CLÁUSULA DE DESCUELGO.

Para la inaplicación en la empresa de las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en los supuestos de no acuerdo en el periodo de consultas, se aplicará el procedimiento establecido en el Acuerdo de Solución extrajudicial de conflictos colectivos de Castilla-La Mancha, sometiéndose al procedimiento de mediación establecido en el mismo.

CAPÍTULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 41. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 42. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

b) Las discusiones con compañeros de trabajo.

c) Las faltas evidentes de aseo y limpieza.

d) El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.

2. SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

a) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

b) Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella.

c) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.

d) Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.

e) La reincidencia dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

a) 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.

b) Más de tres faltas injustificadas al trabajo.

c) El fraude, hurto o robo tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo.

d) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a empresarios, compañeros o subordinados.

e) La violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente al trabajo.

g) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.

h) La carencia del carnet de manipulador por causas imputables al trabajador/a, habiendo mediado previo aviso de la empresa.

i) La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

j) El incumplimiento voluntario de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento ocasione sanción a la empresa.

k) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

l) Fumar en cualquiera de las instalaciones de la empresa, así como no utilizar mascarilla y resto de EPIS entregados por la empresa.

Artículo 43. SANCIONES.

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

- a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta. Despido.

2. Respecto a los/as trabajadores/as, 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.

Artículo 44. SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social, y Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los/as trabajadores/as en un Estado Social y Democrático de Derecho.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como el capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 45. PRINCIPIOS GENERALES.

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, dichas medidas se incluirán, cuando necesiten necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el periodo de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del E.T., durante el tiempo necesario.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la imposibilidad de su realización fuera de la jornada de trabajo.



Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Artículo 46. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN:

El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) DERECHO DE INFORMACIÓN:

El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función. Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

Las medidas de emergencia y evacuación.

Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) DERECHO A LA FORMACIÓN:

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN:

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes: En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.



Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresaria/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) ROPA DE TRABAJO:

Las empresas entregarán al personal a su servicio un equipo de ropa de trabajo al año, estando el trabajador obligado a utilizarlo durante la jornada laboral y debiendo efectuarse la entrega dentro del primer trimestre del año.

i) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

Artículo 47. DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

–Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

–Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

–Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

–Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

–Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

–Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL.

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites necesarios para efectuar, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

Artículo 49. SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 36.b. del presente convenio para toda su vigencia.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 50. DE LOS/LAS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los Comités de Empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 51. DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as



trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 52. DE LA ACCIÓN SINDICAL.

1. Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato a los/as trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

Artículo 53. DE LOS CARGOS SINDICALES.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
 - b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los/as trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 54. DE LOS/AS DELEGADOS/AS SINDICALES.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado/a sindical elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará, por escrito, a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a sindical.
2. Funciones de los/as Delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los/ las afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los Comités de Empresa.
5. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as al sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.
 - b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.



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

7. En materia de reuniones en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as, los TC1 y TC2.

Artículo 55. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y/o Delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados/as de personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados/as de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados/as de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados/as de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as la opción



corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de veinticinco. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de personal, en uno/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

e) Sin rebosar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 56. PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 57. MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector. Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.



Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Formación.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

La empresa debería elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

1. Inicio: El procedimiento comenzará con la denuncia de acoso por parte de la víctima, que se dirigirá, por escrito, a la dirección de la empresa o, a su elección, a cualquier representante de los trabajadores. También podrá iniciarlo, por el mismo cauce, cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la situación de acoso que deba denunciar.



2. Tramitación expediente informativo: La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de un instructor/a designado por la dirección de la empresa o, en su caso, del departamento de RR.HH., que dará traslado del mismo a un representante de los trabajadores, preferiblemente de su mismo centro de trabajo, designado por dicha representación, así como al denunciante, denunciado/a o denunciados/as.

El instructor/a del expediente podrá practicar cuantas diligencias considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, debiendo estar sustanciado el mismo en el plazo máximo de quince días naturales desde el inicio de la tramitación. De la práctica y del contenido de estas diligencias se dará la oportuna comunicación al representante de los trabajadores al tiempo que se vayan llevando a cabo.

Finalizada la instrucción, el instructor/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados.

Del informe final, se dará traslado al denunciante, denunciado/a o denunciados/as, y al representante de los trabajadores designado al efecto. Haciendo constar en dicho informe final el derecho que asiste al trabajador/a, si estuviera afiliado a algún sindicato, de solicitar de éste la redacción de las consideraciones que considere oportunas.

Todas las partes, incluido, el representante de los trabajadores y, en su caso, el sindicato, podrán realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de tres días laborables desde la recepción del informe. El instructor deberá responder, de manera sucinta, a las consideraciones trasladadas por las partes, dando por concluido el expediente.

3. Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, el instructor/a, como medida cautelar, podrá proponer la separación de las personas implicadas en la denuncia, respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo de los afectados.

4. Finalización del expediente: El informe y los escritos que las partes hayan querido realizar, se entregarán a la dirección de la empresa, quien deberá decidir sobre las consecuencias de la tramitación llevada a cabo, en un plazo no superior a siete días naturales desde la fecha de su recepción.

Si considera acreditada la existencia de acoso, deberá aplicarse el procedimiento sancionador incluido en el convenio colectivo, calificándose como falta grave o muy grave. Si no ha podido probarse la existencia de acoso, el expediente deberá sobreseerse.

Por el mismo procedimiento, las denuncias manifiestamente falsas serán calificadas como faltas graves o muy graves. La decisión adoptada se comunicará a todas las partes intervinientes.

Artículo 58. DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as, hasta alcanzar en empresas de más de cincuenta trabajadores un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 59. COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Toledo.

- Don Moisés Alonso García.
- Don Santiago Rufo Pinilla.
- Don Juan Antonio Fernández Morales.
- Don José Antonio Pérez Pérez.
- Doña Pilar Cantarero García.
- Don José Antonio Gómez Ruano.
- Asesora:
- Doña Julia Gómez Mateos.

**Por Comisiones Obreras (CCOO):**

- Don José María Herranz Vidal.
 - Don Enrique Bernardez Pérez.
 - Don Ion Catana Chera.
- Asesores:
- Don Jesús Félix Roldán.
 - Don Vicente Jiménez Sánchez.

Por Unión General de Trabajadores (UGT):

- Don Javier Santiago Puerta.
 - Don Juan Antonio Perea Martínez.
 - Don Domingo Corrillero Guerra.
- Asesores:
- Don Sergio de la Fuente de la Puente.
 - Don Francisco Javier Mota Plaza.

C) FUNCIONES:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

Interpretación del convenio.

Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y en especial de los temas de jornada y descanso dominical.

Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones, conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE DE LA COMISION:

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Toledo, sito en la calle de la Plata, número 22 bis, 2.º A, Toledo.

E) PROCEDIMIENTO:

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de Mediación o Arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

Artículo 60. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

OTRAS DISPOSICIONES**DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA. Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio que hagan referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

SEGUNDA. Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta siempre que no sean por temeridad del mismo conductor/a.

TERCERA. A los conductores que, por causas ajenas a la empresa, les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado en otro trabajo que sea factible. De no ser así, la empresa deberá realizar el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad pertinente.



ANEXO I

TABLAS DEFINITIVAS SALARIALES 2020

Categorías	S. Base euros /mensuales
TECNICOS:	
Jefe/a de fabricación	1.059,40
Jefe/a de taller mecánico	1.042,81
ADMINISTRATIVOS/AS:	
Jefe/a de oficina y contabilidad	1.059,89
Oficial/a Administrativo/a	978,39
Auxiliar Administrativo/a	924,66
PANADERÍAS TOTALMENTE MECANIZADA	
Categorías	S. Euros/día
PERSONAL DE ELABORACIÓN:	
Ayudante/a de Encargado/a	31,09
Amasador/a	31,35
Ayudante/a Amasador/a	30,94
Oficial/a Especialista	30,94
Mecánico/a de primera	31,23
Mecánico/a de segunda	30,94
Mecánico/a de tercera	30,81
Peón/a	30,29
EN LAS RESTANTES PANADERÍAS	
Categorías	S. Euros/día
Maestro/a Encargado/a	32,21
Oficial/a de Pala	32,21
Oficial/a de Masa	31,28
Oficial/a de Mesa	30,93
Ayudante/a	30,29
Aprendiz/a de 1º año	24,60
Aprendiz/a de 2º año	26,01
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Categorías	S. Euros/día
Mayordomo/a	31,10
Vendedor/a de establecimiento	29,77
Repartidor a despachos	31,10
Repartidor/a de domicilio	29,88
Chófer	32,21
Personal de limpieza	30,29
OTROS CONCEPTOS	
Concepto	Euros
Plus de transporte	71,76 /mes
Adelanto de jornada por hora	64,06 /mes
Plus Domingos y Festivos	60% B.C./día
Horas extras mínimo	40% sobre el S.H.
Seguro de accidente	16.807,26

TABLAS DEFINITIVAS SALARIALES 2021

Categorías	S. Base euros /mensuales
TECNICOS:	
Jefe/a de fabricación	1.069,99
Jefe/a de taller mecánico	1.053,24
ADMINISTRATIVOS/AS:	
Jefe/a de oficina y contabilidad	1.069,99



Oficial/a Administrativo/a	988,16
Auxiliar Administrativo/a	933,90
PANADERÍAS TOTALMENTE MECANIZADAS	
Categorías	S. Euros/día
PERSONAL DE ELABORACIÓN:	
Ayudante/a de Encargado/a	31,40
Amasador/a	31,66
Ayudante/a Amasador/a	31,25
Oficial/a Especialista	31,25
Mecánico/a de primera	31,54
Mecánico/a de segunda	31,25
Mecánico/a de tercera	31,12
Peón/a	30,59
EN LAS RESTANTES PANADERÍAS	
Categorías	S. Euros/día
Maestro/a Encargado/a	32,53
Oficial/a de Pala	32,53
Oficial/a de Masa	31,59
Oficial/a de Mesa	31,23
Ayudante/a	30,59
Aprendiz/a de 1º año	24,84
Aprendiz/a de 2º año	26,27
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Categorías	S. Euros/día
Mayordomo/a	31,41
Vendedor/a de establecimiento	30,06
Repartidor a despachos	31,41
Repartidor/a de domicilio	30,17
Chófer	32,53
Personal de limpieza	30,59
OTROS CONCEPTOS	
Concepto	Euros
Plus de transporte	72,47 /mes
Adelanto de jornada por hora	65,24 /mes
Plus Domingos y Festivos	60% B.C./día
Horas extras mínimo	40% sobre el S.H.
Seguro de accidente	16.875,33

TABLAS DEFINITIVAS SALARIALES 2022

Categorías	S. Base euros /mensuales
TECNICOS:	
Jefe/a de fabricación	1.080,69
Jefe/a de taller mecánico	1.063,77
ADMINISTRATIVOS/AS:	
Jefe/a de oficina y contabilidad	1.080,69
Oficial/a Administrativo/a	998,04
auxiliar Administrativo/a	943,23
PANADERÍAS TOTALMENTE MECANIZADA	
Categorías	S. Euros/día
PERSONAL DE ELABORACIÓN:	
Ayudante/a de Encargado/a	31,71
Amasador/a	31,98
Ayudante/a Amasador/a	31,56
Oficial/a Especialista	31,56



Mecánico/a de primera	31,86
Mecánico/a de segunda	31,56
Mecánico/a de tercera	31,43
Peón/a	30,90
EN LAS RESTANTES PANADERÍAS	
Categorías	S. Euros/día
Maestro/a Encargado/a	32,85
Oficial/a de Pala	32,85
Oficial/a de Masa	31,90
Oficial/a de Mesa	31,54
Ayudante/a	30,89
Aprendiz/a de 1º año	25,08
Aprendiz/a de 2º año	26,53
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Categorías	S. Euros/día
Mayordomo/a	31,72
Vendedor/a de establecimiento	30,36
Repartidor a despachos	31,72
Repartidor/a de domicilio	30,47
Chófer	32,85
Personal de limpieza	30,89
OTROS CONCEPTOS	
Concepto	Euros
Plus de transporte	73,19 /mes
Adelanto de jornada por hora	65,89 /mes
Plus Domingos y Festivos	60% B.C./día
Horas extras mínimo	40% sobre el S.H.
Seguro de accidente	17.044,08

ANEXO II

MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

Fecha de expedición

Número

D/D.^a, D.N.I., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa, mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día de de 20.....

Toledo, a de de 20.....

Sello y firma de la organización sindical.

Firma del trabajador.

N.ºI.-6065