



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Panadería del Principado de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Panadería del Principado de Asturias (expediente C-042/2013, código 33000665011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 4 de noviembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 27 de febrero de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-04328.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo a 4 de noviembre de 2013, se reúne la comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Panadería del Principado de Asturias con asistencia de las siguientes representaciones.

Parte social:

Por SOMA FITAG UGT

D. Jesús Fernández Suárez
D. Juan Paredes González
D. José Manuel Martínez Álvarez

Por CC.OO.

D. Alberto Valle Faliato

Por U.S.O.

D. Miguel Rivero García

Parte empresarial:

D. Francisco González García
Dña. Lucía García Viñes
D. Segundo Vena Tomás
Dña. Carmen Velasco Carballo

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes acuerdan:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión el siguiente texto de Convenio Colectivo.



CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I

Artículo 1.—Ámbito.

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las empresas, cuya actividad sea la elaboración, cocción y comercialización del pan, en sus distintas denominaciones y a todo el personal que preste servicios en las mismas.

Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

El Convenio se considerará denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia, no obstante, todo el articulado del presente Convenio mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito por otros.

Artículo 3.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las percepciones salariales que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, y lo fuera en virtud, de los Convenios Colectivos anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global de que disfrute. Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor de este Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO II. JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 4.—Jornada.

Será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado.

Artículo 5.—Festividades.

Se mantiene las festividades de 1 de enero, 6 de enero, viernes Santo, 1 de mayo, 16 de mayo (San Honorato), 8 de septiembre y 25 de diciembre (Navidad), como abonables y no recuperables siempre que no coincidan estas fiestas en sábado o lunes.

Aquellas empresas que por acuerdo con sus trabajadores fabriquen pan en los días anteriormente mencionados, compensarán con tiempo de descanso en razón de 1 hora $\frac{3}{4}$ por cada hora trabajada, o abonando el tiempo trabajado con un incremento del 75% sobre el salario normal incluidos todos los conceptos económicos.

Artículo 6.—Descanso semanal.

Independiente de los descansos regulados en el artículo anterior el personal técnico y obrero de fabricación, así como los mayordomos, conductores repartidores y transportadores, tendrán derecho a un día más de descanso en semanas alternas, recayendo ese día de descanso en sábado o lunes.

Artículo 7.—Horarios.

Se establecen los siguientes:

Personal de elaboración:

Turnos:

- 1.º De 00:00 horas a 7:05 horas
- 2.º De 02:00 horas a 9:05 horas
- 3.º De 04:00 horas a 11:05 horas
- 4.º De 06:00 horas a 13:05 horas
- 5.º De 08:00 horas a 15:05 horas
- 6.º De 15:30 horas a 22:35 horas

Personal de reparto:

Turnos:

Jornada continua:

- 1.º De 06:00 horas a 13:05 horas
- 2.º De 07:00 horas a 14:05 horas
- 3.º De 15:30 horas a 22:35 horas

Jornada partida:

De 08:30 horas a 13:05 horas y de 16:00 horas a 18:30 horas.

Personal administrativo:

Jornada continua: De 08:00 horas a 14:30 horas.

Jornada partida: De 09:00 horas a 13:00 horas y de 15:00 horas a 17:30 horas.



Artículo 8.—Permisos.

A) **Retribuidos:** todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos como días efectivos de trabajo, a excepción del importe del adelanto de hora.

- a) Por matrimonio del trabajador/a: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.
- c) Por enfermedad o accidente grave, cuando dicha circunstancia requiera hospitalización, de parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
- d) Por fallecimiento de familiares señalados en el apartado anterior: 3 días naturales.
- e) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.
- f) Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Si como consecuencia de los apartados c), d), y f), se produjera desplazamiento a más de 100 Km, se incrementarán dichos permisos en: 3 días naturales más.
- h) Para reconocimiento médico: 1 día.
- i) En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días naturales y de 4 días naturales, si se produjera un desplazamiento a más de 100 km.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

B) **No retribuidos:** Todo trabajador, avisando con la debida antelación, tendrá derecho al disfrute de 5 días naturales al año, de permiso no retribuido.

Artículo 9.—Vacaciones.

Consistirán en el disfrute de 31 días naturales y se percibirán a razón del salario base más antigüedad y mecanización correspondiente. El período de disfrute será correlativo de marzo a octubre (ambos inclusive). No comenzarán en días de descanso, ni en vísperas de fiesta. En virtud de pacto individual entre la empresa y sus trabajadores, podrá acordarse un período de disfrute distinto del anterior. En caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufiere un internamiento hospitalario se interrumpirán éstas prosiguiendo el disfrute de los días restantes al ser dado de alta médica. Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte proporcional al tiempo trabajado (a todos los efectos se computará como mes completo la fracción que exceda de 10 días).

Si durante el disfrute de las mismas, la trabajadora cayese en situación de I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la del disfrute del que por ampliación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Bolsa de vacaciones.—Todo trabajador al comienzo del disfrute de la vacación anual percibirá con cargo a la empresa y por este concepto la cantidad de 106,37 euros.

Artículo 10.—Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilitare la asistencia al trabajo.

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

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 4 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 pre adoptivo, aunque estos 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, 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.

La reincorporación se llevará a cabo de forma automática al término de la excedencia debiendo de preavisar por escrito con 60 días.

Artículo 11.—Matrimonio.

El personal que al contraer matrimonio opte por no continuar en la empresa, rescindiendo su contrato laboral, percibirá el equivalente a tantas mensualidades de su salario base, como años de servicio lleve en la empresa, hasta un máximo de seis mensualidades.



Si las dos personas desarrollan su trabajo en la misma empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a la indemnización que le corresponda según Convenio.

Parejas de hecho: Para que cualquier trabajador/a, pueda acogerse a los apartados b) c) d) I) del artículo 8 (permisos) o del artículo 11 (matrimonio) del Convenio de panadería, deberá haber comunicado a la empresa su situación de pareja de hecho, mediante documento emitido por el Registro de Uniones de Hecho existente en el Ayuntamiento donde resida, y que acredite una convivencia mínima de 1 año. Si no existiera este Registro en su localidad, deberá comunicar a la Empresa previamente de manera formal el nombre de la pareja de hecho.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 12.—*Salario base.*

Será para las siguientes categorías el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 13.—*Antigüedad.*

Percibirán este complemento no absorbible ni compensable, únicamente las personas que hubieran sido contratadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2003, y en la cuantía que percibieran en dicha fecha por los conceptos integrados de prima de fidelidad y antigüedad de los que se ocupaba el artículo 13 del Convenio de Panadería del Principado de Asturias precedente al actual y cuya vigencia expiró el día 31 de diciembre de 2003.

La prima de fidelidad se incrementará para los años sucesivos, únicamente a las personas que actualmente la estén percibiendo, en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Hasta dos años de servicio	6,51 euros
A los dos años de servicio	32,08 euros
A los cuatro años de servicio	62,71 euros
A los nueve años de servicio	112,77 euros
A los catorce años de servicio	162,28 euros
A los diecinueve años de servicio	212,27 euros
A los veinticuatro años de servicio	249,22 euros

Artículo 14.—*Mecanización.*

En las empresas y a las categorías que actualmente la perciben, se les reconoce expresamente este concepto en las cuantías que a continuación se expresan, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

1.º—Panaderías totalmente mecanizadas:	102,77 euros
2.º—Panaderías semi-mecanizadas:	85,89 euros

Los trabajadores con contrato para la formación y los aprendices percibirán:

1.º—Panaderías totalmente mecanizadas:	52,16 euros
2.º—Panaderías semi-mecanizadas:	43,46 euros

Artículo 15.—*Pagas extraordinarias.*

Serán tres, haciéndose efectivas, el día 20 de diciembre (paga Navidad), 16 de mayo (paga San Honorato) y 15 de agosto (paga verano).

Se retribuirán cada una de ellas a razón del salario base más mecanización, más complemento regulado en el artículo 13 de este convenio, estos dos últimos conceptos exclusivamente respecto al personal que los estuviere percibiendo.

Artículo 16.—*Quebranto de moneda.*

A todo el personal que se responsabilice de dinero, en despacho, repartidores a domicilio, pagadores y recaudadores, se les abonará la cantidad de 11,27 euros mes de trabajo.

Artículo 17.—*Complemento personal.*

El importe de este complemento será de 48,14 euros, y se le abonará al personal de elaboración que estuviera percibiendo el concepto de adelanto de hora a la firma del convenio para el año 2000-2002.

El trabajador que recibiera a la firma de aquel convenio en concepto de adelanto de hora una cantidad superior a este complemento personal, se le abonará la diferencia.

Este complemento personal no será compensable ni absorbible por futuros incrementos del convenio.

Artículo 18.—*Suministro de pan.*

Todas las empresas suministrarán en caso de baja por enfermedad o accidente, un kilo de pan por trabajador y día al igual que sí permaneciese en activo.

La cotización del kilo de pan por trabajador y día será a razón de 0,49 euros/día.



Artículo 19.—Horas extraordinarias.

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

1.º.—Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

Las horas extraordinarias serán compensadas como tales bien en dinero de la manera que establece el convenio o bien serán compensadas por tiempo de descanso: una hora trabajada con una hora y tres cuartos de hora de descanso, dentro de los 90 días siguientes a su realización y estableciendo el tiempo de su disfrute con una antelación de 7 días.

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

Artículo 20.—Revisión salarial e incrementos salariales.

1.—Revisión salarial:

Ante la excepcionalidad de la actual coyuntura económica, la cláusula de revisión salarial quedará en suspenso hasta la finalización del presente Convenio Colectivo.

2.—Incremento salarial:

El incremento salarial para el año 2012 será del 0%; el incremento salarial para el año 2013 será del 0,3%; y para el año 2014, será el 0,5%.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 21.—Ropa de trabajo.

El personal de fabricación tendrá derecho a dos equipos de ropa de trabajo al año, que incluirán: blusas, pantalón, alpargatas y gorro; al personal de reparto se le proveerá de dos blusas, una corriente y otra impermeable al año; al personal de venta en despachos, dos mandiles al año; al personal de taller mecánico, dos fundas al año. Asimismo se facilitarán guantes al personal que recoja pan de las cintas y hornos y/o lo cuente: Al personal de reparto, dos pares de botas tipo chiruca y al de taller dos pares de botas reglamentarias al año.

Durante la vigencia del presente convenio los dos equipos citados serán entregados simultáneamente. Las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa deberán ajustarse a las necesidades de tallas y sexo de cada trabajador/a.

Artículo 22.—Reconocimientos médicos.

Los facultativos que atienden los servicios sanitarios o particulares reconocerán como mínimo una vez al año, a todos los trabajadores. Aquellas empresas que carezcan de estos servicios establecerán los medios adecuados para llevarlo a efecto.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

En todo lo que atañe a la Vigilancia de la salud que no esté recogido en este artículo se aplicará lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria y de desarrollo.

Artículo 23.—Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución, acerca de la planificación y la organización del trabajo de la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Ejercer un labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención están facultados:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores deberá ser motivada.

En todo lo que atañe a la Vigilancia de la salud que no esté recogido en este artículo se aplicará lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria y de desarrollo.

CAPÍTULO V. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.—*Acción sindical.*

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

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

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

Horas sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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



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

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa 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.

Control sindical de los contratos.—Las Empresas que contraten a los trabajadores que necesiten para el desarrollo de su actividad productiva, deberán entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos que se celebren por escrito (exceptuando los de alta dirección), donde figuren las condiciones de trabajo. Asimismo deberán comunicar la expiración de los mismos.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas (recibo de finiquito).

Artículo 25.—*Contratación.*

Los contratos de formación celebrados al amparo del contenido el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, mantendrán las siguientes características:

- a) Las edades que permitirán la celebración de esta modalidad de contratación serán de los 16 a los 21 años, su duración, no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de tres años. El período de prueba, no podrá exceder de un mes.
- b) Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos correspondientes a las categorías de peón y limpieza.
- c) La retribución de los trabajadores objeto de esta modalidad de contrato, durante cada uno de los años de aprendizaje, será la que se especifica en las tablas de salarios anexas al presente Convenio, retribuciones en las que viene contemplada la reducción de la jornada legalmente prevista. Reducción que se contempla a su vez en los contratos para la formación celebrados de conformidad con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación introducida en el mismo por la citada Ley 12/01, contratos que tendrán una duración máxima de 3 años.

Artículo 26.—*No aplicación del Convenio.*

En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdida en el ejercicio precedente a la comunicación a que se refiere el párrafo siguiente:

Aquellos centros que se encuentren en la indicada situación, comunicaran por escrito, acompañado de la documentación económica que acredite fehacientemente la concurrencia de los referidos extremos dentro del improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación en el BOPA tanto del presente convenio como de las cuantías salariales revisadas o incrementadas para los años 2012-2013 y 2014, la empresa, entregará a los representantes de los trabajadores, y a la Comisión Paritaria los datos contables oportunos, y dentro de estos mismos plazos las partes implicadas acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en el presente Convenio.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido.

En caso de discrepancia la Comisión Paritaria, adoptará por unanimidad la decisión que correspondiere en torno a la aplicación o no de la presente cláusula, notificando por escrito tal decisión a las partes afectadas.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a los que han tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

La duración del descuelgue establecido en el último párrafo de esta cláusula, no podrá exceder la vigencia real del Convenio Colectivo.

Finalizado en período de descuelgue, la empresa, se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios iniciales y los diferentes incrementos pactados en el Convenio.

Artículo 27.—*Retirada del carnet de conducir.*

En el supuesto de multas o en su caso, de privación temporal del permiso de conducir de algún trabajador comercial o de transporte, se aplicará lo siguiente:

- 1) Las multas que se puedan imponer a los conductores-repartidores y personal comercial por los agentes de la autoridad con motivo de aparcamiento indebido por razones de trabajo y necesidades ineludibles serán de cuenta de la empresa.
- 2) Las sanciones impuestas a la empresa por infracciones a la normativa de Seguridad Vial o circulación por carretera con motivo de exceso de carga o mal acondicionamiento del vehículo serán igualmente a cargo de la empresa y no darán lugar a actuaciones disciplinarias frente al trabajador salvo si hubiera existido dolo, imprudencia o desobediencia expresa de órdenes por parte de este y así se acredite por el empresario.
- 3) Dada la obligación del propietario del vehículo de comunicar a las autoridades cuando así lo requieran, la identidad del conductor infractor, y con el fin de que éste pueda ejercitar el derecho a defensa, el empresario trasladará al mismo la notificación realizada sobre la infracción referida y la fecha en que se ha producido, así como cuantas comunicaciones haya recibido relativas al expediente sancionador. De no hacerlo, conllevando la indefensión del trabajador por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, la empresa



vendrá obligada al pago de la sanción pecuniaria aun cuando la actuación objeto de expediente no estuviera comprendida en las previsiones del párrafo primero. Si la sanción conllevase la retirada del carnet se aplicarán los párrafos 5 y 6 de esta redacción.

- 4) El trabajador tiene la obligación de notificar a la empresa de la infracción a la normativa de Seguridad Vial o circulación que hubiera cometido, de no hacerlo, conllevando la indefensión del empresario por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, el trabajador vendrá obligado al pago de la sanción pecuniaria. También tiene la obligación de informar de la conclusión del expediente sancionador y su resolución a efectos de lo previsto en los párrafos siguientes.
- 5) En los supuestos de privación temporal del permiso de conducir a algún trabajador comercial o de transporte, las empresas garantizarán un puesto de trabajo hasta 6 meses, percibiendo en tanto dure esta circunstancia, el salario del puesto al que fuera destinado, salvo que se demuestre la imposibilidad del cambio de puesto de trabajo, en cuyo caso las empresas otorgarán la excedencia desde el primer día.
- 6) En caso de privación superior a seis meses, estas empresas concederán excedencia con reserva el puesto de trabajo e incorporación inmediata para el trabajador una vez terminada la privación, salvo en los casos de reincidencia en período igual o inferior a dos años, embriaguez o toxicomanía.

Artículo 28.—*Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia.*

Permiso de maternidad: En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más, por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los períodos a los que se refiere este párrafo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad.

Permiso de paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, y sin perjuicio del permiso recogido en el apartado b) del artículo 8 del presente Convenio.

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

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

Permiso de lactancia.—Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bienal comienzo, bien al final de la jornada. Podrá acumularse las horas de lactancia a razón de 1 hora por día efectivo de trabajo hasta los 9 meses. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Disposiciones adicionales

Primera.—Póliza del seguro colectiva.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán tener obligatoriamente concertada Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores, con la obligación, por parte de las empresas de comunicar a las Aseguradoras los datos correspondientes. A efectos de convenio, en el seguro colectivo se considerará hecho causante la fecha del accidente o en su caso el inicio de IT, no obstante la cuantía a percibir será la establecida en el convenio vigente en el momento de la declaración de invalidez.

Coberturas:

Muerte natural.....	9.000 euros.
Muerte por accidente laboral y no laboral	12.000 euros
Invalidez permanente para su profesión:	
Habitual derivada de accidente	9.000 euros
Invalidez permanente derivada accidente	12.000 euros

Las garantías antes señaladas, tendrán validez durante las 24 horas del día. Todo ello en las condiciones suscritas por las representaciones sindicales y Asociaciones de Fabricantes de Pan con la Empresa Aseguradora Correduría Bango pudiendo suscribirse con otras compañías, siempre que se respeten las condiciones generales y particulares citadas.



Segunda.—*Jubilación especial a los 64 años.*

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, el trabajador que desee jubilarse podrá hacerlo y será sustituido simultáneamente por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguida.

Tercera.—*Comisión Paritaria.*

Para la vigilancia, observancia, cumplimiento e interpretación de todo lo pactado en el presente convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por los siguientes señores:

Por la representación social:

Los tres Sindicatos firmantes (U.G.T., CC.OO. y U.S.O.)

Por la representación empresarial:

Tres representantes de la Asociación de Fabricantes de Pan del Principado de Asturias.

Resolución de Conflictos:

En caso de producirse discrepancias en el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes del presente convenio someterán en un plazo máximo de quince días, dichas discrepancias al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos SASEC, para la resolución de conflicto laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse, así como de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias del SASEC, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en el artículo 63 LJS, incluidas aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.—*Complemento de I.T.*

El trabajador, en situación de I.T., por accidente de trabajo, percibirá a partir del primer día del hecho causante el 100% del salario real. El trabajador en situación de IT por hospitalización con intervención quirúrgica, percibirá el 100% del salario real con un máximo de 30 días, contados desde el alta hospitalaria.

Quinta.

Los atrasos derivados de la actualización del Presente Convenio se abonarán como máximo, el día 31 de octubre de 2013

Sexta.—*Remisión.*

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional para la Industria de Panadería y demás disposiciones de carácter general.

DEFINICIONES DE CATEGORÍAS LABORALES EN PANADERÍA

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de Oficina y Contabilidad.—Es el empleado, provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal y oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la previsión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial Administrativo.—Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, y realiza las siguientes funciones y otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Auxiliar de Oficina.—Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

GRUPO PROFESIONAL DE FABRICACIÓN Y/O PRODUCCIÓN

Jefe de Fabricación.—Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria y 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 está en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Maestro Encargado.—Se entiende como tal al jefe de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente a los trabajadores, 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 órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la empresa.

Oficial de Pala.—Es el trabajador encargado de las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la de puesta a punto del horno para correcta cocción del pan, controlando tiempos y temperaturas y cuidando los útiles necesarios para la realización de su labor y cometidos similares.

Oficial de Masa o Amasador.—Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones del jefe de fabricación o maestro encargado en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y levaduras, etc. Cuidando del buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza o encargando la realice el ayudante o aprendiz bajo su vigilancia.



Ayudante de Encargado.—Es el trabajador que reúne las condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de trabajadores sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Oficial de Mesa.—Es el trabajador 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.

Especialista.—Es el trabajador que realiza funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención. Se consideran incluidos en esta categoría: alimentadores de máquinas, entabladores, contadores, colocadores de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etc.

Ayudante.—Es el trabajador que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años como mínimo de Aprendiz en la industria y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al Oficial de pala, al de masa o mesa en sus labores, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar un puesto de categoría superior.

Aprendiz de 16 años.—Es el trabajador que está ligado por el contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o por otros un oficio en la industria panadera.

Aprendiz de 17 años.—Es el trabajador que en su segundo año de aprendizaje completa la formación necesaria en sus conocimientos para una vez finalizada, ocupar una categoría profesional de ámbito superior.

Trabajador con contrato para la formación.—Es el trabajador mayor de 16 años que carece de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas y tiene por objeto la cualificación profesional del trabajador en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional o del sistema educativo. La duración será mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

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

GRUPO PROFESIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y/O COMERCIAL

Comercial o Promotor de Ventas.—Es el trabajador encargado de la captación de clientes y del seguimiento de ventas.

Mayordomo.—Es el trabajador que tiene la función de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro la empresa con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior. Llevando las anotaciones en los cuadernos, albaranes o cualquier otro medio que la empresa utilice.

Chofer Repartidor.—Es el trabajador que transporta y distribuye el pan o cualquier otro producto de la empresa desde el lugar de fabricación a los despachos y sucursales, entregando albaranes o facturas y cobrando en su caso el importe de los artículos transportados.

Repartidor a Domicilio.—Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

Vendedor en Despachos.—Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en los despachos, cuidando de conservar estos con el aseo y la higiene necesarios para su perfecto estado y atender a todas las funciones derivadas de su misión.

GRUPO PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO

Jefe de Taller Mecánico.—Es el trabajador que, con mando directo sobre los mecánicos, tiene la responsabilidad del trabajo y seguridad del personal a sus órdenes, correspondiéndole la organización del taller para atender los trabajos de reparación, reposición y mantenimiento de toda la maquinaria.

Mecánico de Primera.—Es el trabajador clasificado como oficial en la industria siderometalúrgica en su categoría, de primera.

Mecánico Segunda.—Es el trabajador clasificado como oficial en la industria siderometalúrgica en su categoría, de segunda.

GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Peón.—Es el trabajador mayor de 20 años encargado de efectuar labores que requieran predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de esta, o cualquier otra de características similares.

Personal de limpieza.—Es el personal encargado del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.



INCREMENTO SALARIAL (0,3%) DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA AÑO 2013

Anexo I

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Jefe de oficina y contabilidad	1.046,93 €
Oficial Administrativo	980,50 €
Auxiliar de Oficina	932,94 €

GRUPO PROFESIONAL DE FABRICACIÓN Y/O PRODUCCION

Jefe de fabricación	1.066,88 €
Maestro encargado	971,21 €
Oficial de pala	957,94 €
Oficial de masa o amasador	932,94 €
Ayudante de encargado	929,86 €
Oficial de mesa	928,82 €
Especialista	928,82 €
Ayudante	913,00 €
Aprendiz de 16 años	695,08 €
Aprendiz de 17 años	735,02 €
Trabajador con contrato para la formación 1er año	486,52 €
Trabajador con contrato para la formación 2.º año	556,12 €

GRUPO PROFESIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y/O COMERCIAL

Comercial o promotor de ventas	966,66 €
Mayordomo	923,19 €
Chofer repartidor	966,66 €
Repartidor a domicilio	903,75 €
Vendedor en despacho	903,75 €

GRUPO PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO

Jefe de taller mecánico	1.029,10 €
Mecánico de 1.ª	928,82 €
Mecánico de 2.ª	916,51 €

GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Peón	903,17 €
Personal de limpieza (jornada completa)	902,72 €
Personal de limpieza (media jornada)	452,10 €

INCREMENTO SALARIAL (0,3%) DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA AÑO-2013

Horas extraordinarias

	Sin antigü.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN							
Jefe de Oficina y Cont.	14,00	14,42	14,82	15,52	16,30	16,91	18,23
Oficial Administrativo	13,21	13,66	13,91	14,82	15,28	16,26	17,68
Auxiliar de Oficina	12,62	13,90	13,54	13,95	14,85	15,44	16,30
GRUPO PROFESIONAL DE FABRICACIÓN Y/O PRODUCCIÓN							
Jefe de Fabricación	16,18	16,33	16,57	17,54	18,23	18,88	19,73
Maestro encargado	14,42	14,85	15,14	16,01	16,49	17,54	18,13
Oficial de pala	14,20	14,62	15,17	16,25	16,82	17,59	17,90
Oficial de masa o amasador	14,07	14,59	15,14	16,17	16,79	17,51	17,83
Ayudante de encargado	14,02	14,42	14,82	15,52	16,29	16,92	17,67
Oficial de mesa	13,93	14,20	14,62	15,43	16,25	16,79	17,59
Especialista	13,93	14,20	14,62	15,43	16,25	16,79	17,59
Ayudante	13,54	13,95	14,12	14,94	15,81	16,46	17,35
GRUPO PROFESIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y/O COMERCIAL							
Comercial o promotor de ventas	13,39	13,73	14,02	14,93	15,48	16,33	16,92



	Sin antigü.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Mayordomo	12,55	13,08	13,62	14,02	14,93	15,47	16,33
Chofer repartidor	13,39	13,73	14,02	14,93	15,48	16,33	16,92
Repartidor a domicilio	12,44	12,55	13,17	13,70	14,46	15,12	16,05
Vendedor en despacho	12,44	12,55	13,17	13,70	14,46	15,12	16,05
GRUPO PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO							
Jefe de taller mecánico	13,73	14,08	14,62	15,14	16,17	16,79	17,59
Mecánico de 1.ª	12,48	12,61	13,17	13,73	14,59	15,14	16,17
Mecánico de 2.ª	12,44	12,55	13,17	13,70	14,46	15,12	16,05
GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS AUXILIARES							
Peón	12,44	12,55	13,17	13,73	14,59	15,14	16,17
Personal de limpieza	12,44	12,55	13,17	13,73	14,59	15,14	16,17