



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Obradores de Confiterías 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 Obradores de Confiterías del Principado de Asturias (expediente C-012/2018, código 33000885011981), 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 18 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo 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, 15 de marzo de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-03276.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo a 18 de enero de 2018, a 13.15 h en los locales del Gremio de Artesanos Confiteros del Principado de Asturias, Grande Covián n.º 2, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería del Principado de Asturias (33000885011981), a fin de formalizar y aprobar el convenio colectivo y revisión salarial 2015-2019.

Por ambas partes, social y empresarial, aprueban el nuevo texto del Convenio Colectivo para los años 2015 a 2019, así como las tablas salariales para ese mismo período, para su presentación en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, para la aprobación y posterior publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

#### Comisión Deliberadora

##### *Representación empresarial.*

Gremio de Artesanos Confiteros del Principado de Asturias:

- D. Alberto Díaz Iglesias.
- D. Jhonatan González Ovalle.
- D. Francisco Gayoso Carrasco.
- D. Pablo Balbona de la Fuente.
- D. Alberto Ojeda Campa.
- D. Cesar Valdés Rodríguez.
- D. Roberto Sánchez García (asesor).

##### *Representación social.*

- Por CC.OO.
  - D. Carlos Braña Pérez.
  - D. José Manuel Cima Fernández.
- Por SOMAFIATAG-UGT.
  - D. Daniel Barja Menéndez.
  - D. Marcial González Lastra.

En prueba de conformidad, lo firman los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio en el mismo lugar y fecha del encabezamiento.



## CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1.—Ámbito territorial:

El presente convenio colectivo, regulará las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajadores que se dedique a la elaboración y venta de confitería, pastelería y repostería en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

### Artículo 2.—Ámbito personal:

Afectará este convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios para las empresas arriba indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con excepción de las personas excluidas en el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores. Será asimismo, de aplicación a aquellos trabajadores que se incorporen a las empresas durante la vigencia del mismo.

### Artículo 3.—Ámbito temporal:

El presente convenio entrará en vigor el 1 enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2019.

El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sea sustituido, mediante la negociación del mismo ámbito, por otros.

## CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO

### Artículo 4.—Jornada:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, y de 18.10 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

Para el personal que preste sus servicios en labores propias de obrador, la jornada máxima en domingos y festivos, no podrá exceder de cuatro horas.

### Artículo 5.—Distribución de la jornada:

Según se distribuya la jornada diaria en cada uno de las empresas, está podrá ser:

- Jornada partida: Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.
- Jornada continuada: Se entenderá por jornada continuada aquella en que no exista un descanso ininterrumpido superior a una hora de duración. En ningún caso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediará al menos doce horas de descanso.

Los trabajadores en jornadas continuadas disfrutarán de 15 minutos para el bocadillo, si bien con la obligación de permanecer en el centro de trabajo.

Dicho descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos.

- Jornada nocturna: La jornada nocturna será de 40 horas semanales, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

El personal que trabaje a jornada nocturna percibirá un complemento equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional, salvo que el trabajo que realice sea nocturno por su propia naturaleza, distinguiendo los siguientes supuestos:

- Si se trabaja de un período nocturno cuyo tiempo no exceda de 4 horas, se percibirá el complemento solamente las horas trabajadas en período nocturno.
- Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4 horas, el complemento se percibirá por el total de la jornada.

### Artículo 6.—Reducción de Jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 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.

Los trabajadores/as afectados por el supuesto mencionado en el párrafo anterior, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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.

El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

## CAPÍTULO III. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

### Artículo 7.—*Vacaciones:*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la tabla salarial que figura en el anexo, o la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año, considerando como tal los períodos de IT.

Si durante el disfrute de las mismas, el trabajador cayese en situación de IT que requiera hospitalización, se interrumpirá todo el tiempo que dure dicha situación, continuando con el disfrute de aquellas, a partir de la fecha de alta hospitalaria.

Asimismo, cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia o en el período de suspensión previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso de suspensión al finalizar éste aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

El período de disfrute será el fijado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, se concederá preferentemente en los meses de mayo a septiembre.

El orden de preferencia para su disfrute será de carácter rotativo de año en año.

El inicio de las vacaciones no coincidirá en el día de descanso semanal ni en las doce fiestas nacionales ni en las dos locales.

Podrán acumularse todas o una parte de vacaciones pendientes al disfrute del descanso por maternidad o paternidad.

Los trabajadores y trabajadoras a partir de 15 años de antigüedad en la empresa dispondrán de tres días laborales más de vacaciones retribuidas al año por cuenta de la empresa, y a partir de 20 años de antigüedad dispondrán de cuatro días laborales más de vacaciones retribuidas al año por cuenta de la empresa. En ambos casos, los tres o cuatro días, se comenzarán a disfrutar el año en el que cumplan los 15 o 20 años de servicio, respectivamente.

### Artículo 8.—*Horas extraordinarias:*

Tan sólo se realizarán horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, y las estructurales, entendiéndose por tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las peculiaridades de esta actividad artesanal, y ello siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones a tiempo parcial previstos en la Ley. Dichas pagas extras estructurales serán abonadas según la tabla que se fija en el anexo.

### Artículo 9.—*Fiestas:*

Se consideran festivos, en los que no habrá obligación de trabajar los siguientes días:

- Día 27 de abril, Nuestra Señora de Montserrat, la fiesta se celebrará el miércoles de la semana que coincida con el 27 de abril.
- Día 25 de diciembre, Navidad.

Tendrá idéntica consideración que las anteriores, bien el 1 de enero o bien el 1 de mayo, eligiéndose dentro del seno de la empresa cuál de ellas se considera tal.

Las doce fiestas nacionales y los dos locales tienen el carácter de abonables y no recuperables.

Si por circunstancias de la producción algún trabajador no pudiera descansar cualquiera de las fiestas establecidas en este artículo, tendrá derecho a un día y medio de descanso.

### Artículo 10.—*Permisos:*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida: 18 días naturales.
- b) Por nacimiento u adopción de hijos: 4 días naturales.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.
- d) Por matrimonio de hermanos o hijos, 1 día natural.
- e) Por cambio de domicilio, 1 día natural.
- f) Por el tiempo necesario para la consulta de médico y/o especialistas, y avisando con la suficiente antelación, de al menos 24 horas y con exhibición de justificante médico.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Si los hechos previstos en los puntos b), c), d) y e) se produjesen fuera de la provincia, dichos permisos serán aumentados en dos días naturales. En todos los casos, dichas licencias se disfrutarán en los días inmediatamente posteriores al hecho que lo motivó.

Artículo 11.—*Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia:*

*Permiso de maternidad:*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá siempre a opción de la interesada siempre que seis 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 y corresponderá al trabajador la elección entre ambas modalidades.

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

*Permiso de paternidad:*

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a 4 semanas ininterrumpidas, siempre según lo marcado en el Estatuto de los trabajadores.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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%, a elección del trabajador.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho, por una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada.

Podrán acumular las horas de lactancia en días a razón de 1 hora por día. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 12.—*Descansos compensatorios:*

Exceptuada la industria de la confitería del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día y medio de descanso a la semana y otro día por fiesta trabajada.

El descanso compensatorio posterior a la fiesta trabajada se disfrutará de común acuerdo entre las partes, durante cualquier día de la semana o de la siguiente.

En el caso excepcional de que alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso correspondiente, debido a circunstancias extraordinarias, se abonará a los interesados, además del salario que hubiera percibido en caso de descansar, otro igual por no haber utilizado tal descanso y haber trabajado, si bien este incrementado en un 75%.

Artículo 13.—*Período de prueba:*

Se fijan como período de prueba, según las categorías, los siguientes:

- Aspirantes y personal de limpieza: 2 semanas.
- Ayudantes y oficiales: 30 días.
- Encargados y maestros: 3 meses.

Finalizado el período de prueba sin que se haya rescindido el contrato, se computará este tiempo como servicio en la empresa.

Artículo 14.—*Excedencias:*

Para solicitar la excedencia voluntaria bastará tener un año de trabajo efectivo en la empresa.

Artículo 15.—*Incapacidad temporal:*

El trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá durante los 7 primeros días lo estipulado en la Seguridad Social, y a partir del octavo día, el cien por cien del salario fijado en este convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar tal importe.

Si la IT fuera consecuencia de un accidente laboral, maternidad o enfermedad profesional del trabajador, percibirá desde el primer día en que se encuentre en tal situación, la totalidad del salario pactado en este convenio.

La empresa no está obligada a abonar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a percibir prestación por tal contingencia.



## Artículo 16.—*Prendas de trabajo:*

Las empresas proveerán al personal de fabricación y reparto, obligatoria y gratuitamente de dos trajes de trabajo al año, incluido calzado idóneo. La ropa entregada por la empresa debe ser la apropiada según el puesto y las condiciones del trabajo.

Las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa deberán de ajustarse a las necesidades y tallas de cada sexo.

## CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

### Artículo 17.—*Conceptos retributivos:*

Los conceptos retributivos de aplicación a este convenio, son los que se hacen figurar en la tabla que como anexo se una al mismo para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

### Artículo 18.—*Incremento y revisión salarial:*

Los salarios para los años 2015, 2016 y 2017 no sufrirán alteración alguna respecto a las tablas salariales de 2014 (salvo las categorías a las que les afecta el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, no pudiendo estar ninguna categoría por debajo del mismo).

Para el año 2018 se establece un incremento del 1,8% y para el año 2019 se establece un incremento del 2%.

Las tablas salariales definitivas para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo se adjuntan en el anexo I.

### Artículo 19.—*Pago de salarios y adelantos:*

El abono de las retribuciones salariales se harán efectivas por la empresa a sus trabajadores dentro de los diez primeros días siguientes al mes de su vencimiento.

El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un 95% de la retribución devengada.

### Artículo 20.—*Plus personal:*

Todos los trabajadores que como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo anterior tengan consolidadas, bajo la denominación de plus personal, continuarán percibiéndolas en las mismas condiciones, y con el mismo carácter personal, inasorrible y no compensable con la presente o futuras subidas del convenio colectivo.

Dicha cantidad tendrá para los años de vigencia del presente convenio, el mismo incremento salarial que el resto de los conceptos del convenio.

### Artículo 21.—*Gratificaciones:*

Se establecen las siguientes gratificaciones:

- 15 de julio: el importe de dicha paga será para la categoría profesional que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el primer semestre del año.
- 15 de diciembre: el importe de dicha paga será para cada categoría profesional la que se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, o por la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año.
- Beneficios: corresponde a cada trabajador la cantidad que según categoría profesional se hace figurar en el anexo, incrementada con el plus personal cuando proceda, cuyo abono se efectuará prorrateándose entre los doce meses del año.

## CAPÍTULO V. CATEGORÍAS PROFESIONALES

### Artículo.—*22 Categorías profesionales:*

Además de las categorías profesionales determinadas en el Acuerdo Marco del Sector, se fijarán las siguientes:

- Recadista: es el mayor de 16 años y menos de 18 encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del establecimiento, así como otras funciones similares a las de la Ordenanza y compatibles con las exigencias de la edad.
- Aspirantes: podrá realizar funciones peculiares de cualquier oficio dentro de la actividad de confitería y no sólo de administrativo.

### Artículo 23.—*Trabajos de categoría superior:*

A petición de la empresa, el trabajador podrá realizar trabajos de superior categoría a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que desempeñe, percibiendo, en este caso, dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no debe de prorrogarse más de dos meses ininterrumpidamente.

### Artículo 24.—*Trabajos de categoría inferior:*

Por necesidades circunstanciales, transitorias e imprevisibles para la empresa, podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquella a la que está adscrito, cuando no se perjudique su formación



profesional ni sea vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan a su categoría.

Esta situación no debe de prolongarse más de dos meses consecutivos.

Para la movilidad funcional indicada en este artículo 24 así como en el artículo 23 precedente, se estará a los requisitos y limitaciones previstos en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25.—*Jubilación anticipada:*

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile al amparo del RDL 1194/1995 y demás disposiciones concordantes, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante del primer empleo. Esta modalidad desaparece a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

#### Artículo 26.—*Reconocimientos médicos:*

Las partes firmantes del presente convenio se remitirán en estas cuestiones a las Ley 31/1997, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 27.—*Comisión Paritaria:*

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, control y vigilancia del presente convenio, que estará integrada por los siguientes representantes de las partes:

Por el Gremio de Artesanos Confiteros del Principado de Asturias 4 representantes.

Por las centrales sindicales 4 representantes, dos de cada sindicato UGT y CC.OO.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, las cuáles emitirán informe preceptivo y previo sobre cualquier duda, discrepancia o conflicto que pueda producirse en la aplicación del presente Convenio.

Sus funciones serán las de interpretar el articulado del presente Convenio; Vigilar el cumplimiento de lo pactado; y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Cuando la Comisión mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención. A todos los efectos el domicilio de la Comisión mixta será el del Gremio de Artesanos confiteros, en la Calle Dr. Francisco Grande Covián, n.º 2 Oviedo, 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, 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.

#### Artículo 28.—*Compensación:*

Las condiciones establecidas en el presente convenio compensan y sustituyen a aquellas que vinieran disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del mismo, no obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas, si consideradas en su conjunto y cómputo anual son superiores.

#### Artículo 29.—*Formación:*

Las empresas contribuirán y facilitarán el acceso a la formación de sus trabajadores cualquiera que sea su categoría profesional.

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, para la concurrencia a exámenes de titulaciones oficiales, aportando justificación de su coincidencia con el horario laboral.

#### Artículo 30.—*Contratos de puesta a disposición:*

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, además de en los supuestos previstos legalmente, cuando se trate de cubrir ausencias imprevisibles, aplicando en cualquier caso al personal así contratado las condiciones económicas y laborales recogidas en este convenio.

#### Artículo 31.—*Faltas, sanciones y procedimiento sancionador:*

En todo lo referente a la comisión de faltas, imposición de sanciones y procedimiento sancionador, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Sector.

#### Artículo 32.—*Derechos supletorios:*

En todo lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Sector y demás normas de carácter general.



## CAPÍTULO V. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### Artículo 33.—*Garantías:*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, la religión, la afiliación política o sindical, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes del presente Convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en todas las vertientes de la relación laboral, abarcando ésta materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, tipo de contrato, modalidad de jornada, promoción y formación, políticas de prevención y salud, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación laboral, personal y familiar.

### Artículo 34.—*Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral:*

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

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.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Dicha investigación no deberá exceder de 20 días.
- d. Garantía de actuación en un plazo máximo de 10 días tras las finalizaciones y conclusiones de la investigación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

### Artículo 35.—*Medidas de Protección hacia Víctimas de Violencia de Género:*

Las partes firmantes se comprometen a contribuir a erradicar una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, como es la violencia hacia las mujeres, por medio de las medidas recogidas en el presente artículo.



La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente expuestos.

Tan pronto la dirección de la empresa tenga conocimiento de un caso de violencia de género, se informará a la Representación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este artículo, como garantía y protección de la víctima.

La trabajadora acreditará la situación a la mayor brevedad por cualquiera de los siguientes documentos: orden de protección o cualquier otra resolución judicial definitiva o cautelar, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo, informe de la Inspección de Trabajo, o bien por cualquier certificación de profesional médico o de la asistencia social que intervengan en su procedimiento.

Se ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Tanto los retrasos, como las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad.

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación, tales como asistencia a juzgados, comisarías, servicios asistenciales, etc. Dichos permisos tendrán la consideración de retribuidos a todos los efectos.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

Las empresas velarán por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación. Se le proporcionará la formación necesaria en el momento de su reincorporación.

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

#### Artículo 36.—*Cuota de Reserva a Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad:*

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores y trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario y empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

### CAPÍTULO VI. ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 37.—*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).

### Disposición transitoria

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la creación de una comisión técnica paritaria, con el objetivo de establecer un sistema de clasificación y promoción profesional que regule las funciones y competencias exigibles a cada nivel profesional, respetando en cualquier caso los derechos adquiridos por el personal en activo y con el fin de profundizar en la profesionalización del sector.

### Anexo I

TABLAS 2015

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	I	Encargado y maestro	1.166,87	1.166,87	1.166,87
Administrativo	II	Jefe administrativo 2.º	1.050,53	1.050,53	1.050,53
Producción	III	Oficial 1.º oficio	997,68	997,68	997,68
Administrativo	III	Oficial 1.º administ.	997,68	997,68	997,68
Producción	IV	Oficial 2.º oficio	897,40	897,40	897,40
Administrativo	IV	Oficial 2.º administ.	897,40	897,40	897,40
Comercial	IV	Repartidos vehículo B	897,40	897,40	897,40
Producción	V	Ayudante de oficio	812,92	812,92	812,92
Administrativo	V	Auxiliar administrat.	812,92	812,92	812,92
Comercial	VI	Dependiente	782,27	782,27	782,27
Producción	VII	Personal limpieza	778,61	778,61	778,61
Producción	VII	Auxiliares	778,61	778,61	778,61
Comercial	VIII	Ayudante depend.	728,48	728,48	728,48
Producción	VIII	Mozo peón	728,48	728,48	728,48
Producción	IX	Aspirante 2.º año	662,41	662,41	662,41
Comercial	IX	Aspirante 2.º año	662,41	662,41	662,41
Producción	X	Aspirante 1.º año	662,41	662,41	662,41
Comercial	X	Aspirante 1.º año	662,41	662,41	662,41

TABLAS 2016

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	I	Encargado y maestro	1.166,87	1.166,87	1.166,87
Administrativo	II	Jefe administrativo 2.º	1.050,53	1.050,53	1.050,53
Producción	III	Oficial 1.º oficio	997,68	997,68	997,68
Administrativo	III	Oficial 1.º administ.	997,68	997,68	997,68
Producción	IV	Oficial 2.º oficio	897,40	897,40	897,40
Administrativo	IV	Oficial 2.º administ.	897,40	897,40	897,40
Comercial	IV	Repartidos vehículo B	897,40	897,40	897,40
Producción	V	Ayudante de oficio	812,92	812,92	812,92
Administrativo	V	Auxiliar administrat.	812,92	812,92	812,92
Comercial	VI	Dependiente	782,27	782,27	782,27
Producción	VII	Personal limpieza	778,61	778,61	778,61
Producción	VII	Auxiliares	778,61	778,61	778,61
Comercial	VIII	Ayudante depend.	728,48	728,48	728,48

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	VIII	Mozo peón	728,48	728,48	728,48
Producción	IX	Aspirante 2.º año	662,41	662,41	662,41
Comercial	IX	Aspirante 2.º año	662,41	662,41	662,41
Producción	X	Aspirante 1.º año	662,41	662,41	662,41
Comercial	X	Aspirante 1.º año	662,41	662,41	662,41

TABLAS 2017

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	I	Encargado y maestro	1.166,87	1.166,87	1.166,87
Administrativo	II	Jefe administrativo 2.º	1.050,53	1.050,53	1.050,53
Producción	III	Oficial 1.º oficio	997,68	997,68	997,68
Administrativo	III	Oficial 1.º administ.	997,68	997,68	997,68
Producción	IV	Oficial 2.º oficio	897,40	897,40	897,40
Administrativo	IV	Oficial 2.º administ.	897,40	897,40	897,40
Comercial	IV	Repartidos vehículo B	897,40	897,40	897,40
Producción	V	Ayudante de oficio	812,92	812,92	812,92
Administrativo	V	Auxiliar administrat.	812,92	812,92	812,92
Comercial	VI	Dependiente	782,27	782,27	782,27
Producción	VII	Personal limpieza	778,61	778,61	778,61
Producción	VII	Auxiliares	778,61	778,61	778,61
Comercial	VIII	Ayudante depend.	728,48	728,48	728,48
Producción	VIII	Mozo peón	728,48	728,48	728,48
Producción	IX	Aspirante 2.º año	707,60	707,60	707,60
Comercial	IX	Aspirante 2.º año	707,60	707,60	707,60
Producción	X	Aspirante 1.º año	707,60	707,60	707,60
Comercial	X	Aspirante 1.º año	707,60	707,60	707,60

TABLAS 2018

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	I	Encargado y maestro	1.187,87	1.187,87	1.187,87
Administrativo	II	Jefe administrativo 2.º	1.069,44	1.069,44	1.069,44
Producción	III	Oficial 1.º oficio	1.015,64	1.015,64	1.015,64
Administrativo	III	Oficial 1.º administ.	1.015,64	1.015,64	1.015,64
Producción	IV	Oficial 2.º oficio	913,55	913,55	913,55
Administrativo	IV	Oficial 2.º administ.	913,55	913,55	913,55
Comercial	IV	Repartidos vehículo B	913,55	913,55	913,55
Producción	V	Ayudante de oficio	827,55	827,55	827,55
Administrativo	V	Auxiliar administrat.	827,55	827,55	827,55
Comercial	VI	Dependiente	796,35	796,35	796,35
Producción	VII	Personal limpieza	792,62	792,62	792,62
Producción	VII	Auxiliares	792,62	792,62	792,62
Comercial	VIII	Ayudante depend.	741,59	741,59	741,59
Producción	VIII	Mozo peón	741,59	741,59	741,59
Producción	IX	Aspirante 2.º año	720,34	720,34	720,34
Comercial	IX	Aspirante 2.º año	720,34	720,34	720,34
Producción	X	Aspirante 1.º año	720,34	720,34	720,34
Comercial	X	Aspirante 1.º año	720,34	720,34	720,34

TABLAS 2019

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	I	Encargado y maestro	1.211,62	1.211,62	1.211,62
Administrativo	II	Jefe administrativo 2.º	1.090,83	1.090,83	1.090,83
Producción	III	Oficial 1.º oficio	1.035,95	1.035,95	1.035,95
Administrativo	III	Oficial 1.º administ.	1.035,95	1.035,95	1.035,95
Producción	IV	Oficial 2.º oficio	931,82	931,82	931,82
Administrativo	IV	Oficial 2.º administ.	931,82	931,82	931,82
Comercial	IV	Repartidos vehículo B	931,82	931,82	931,82

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Mes	Gratificación	Vacaciones
Producción	V	Ayudante de oficio	844,10	844,10	844,10
Administrativo	V	Auxiliar administrat.	844,10	844,10	844,10
Comercial	VI	Dependiente	812,28	812,28	812,28
Producción	VII	Personal limpieza	808,47	808,47	808,47
Producción	VII	Auxiliares	808,47	808,47	808,47
Comercial	VIII	Ayudante depend.	756,37	756,37	756,37
Producción	VIII	Mozo peón	756,37	756,37	756,37
Producción	IX	Aspirante 2.º año	734,75	734,75	734,75
Comercial	IX	Aspirante 2.º año	734,75	734,75	734,75
Producción	X	Aspirante 1.º año	734,75	734,75	734,75
Comercial	X	Aspirante 1.º año	734,75	734,75	734,75

Los niveles IX y X para los años 2018 y 2019, aunque tienen aplicada la subida correspondiente, podrían verse alterados si el Salario Mínimo Interprofesional subiese para esos años por encima de lo establecido en las tablas.

#### PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS 2015, 2016 Y 2017

Nivel	Sin trienio	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
I	11,88	12,88	13,52	14,09	14,74	15,38	15,93	15,93	17,18	17,74	18,39
II	11,00	11,57	12,19	12,74	13,37	14,02	14,74	15,49	16,19	17,02	17,96
III	10,46	11,00	11,53	12,00	12,48	12,79	13,52	14,20	14,53	15,01	15,51
IV	9,44	9,91	10,33	10,79	11,30	11,69	12,19	12,59	13,06	13,50	13,92
V	8,61	9,00	9,39	9,83	10,21	10,57	11,06	11,53	11,95	12,27	12,63
VI	8,27	8,67	9,25	9,44	9,87	10,21	10,62	10,98	11,32	11,74	12,19
VII	8,24	8,64	9,22	9,39	9,83	10,18	10,57	10,92	11,28	11,48	12,13
VIII	6,44	8,00	8,35	8,68	9,01	9,34	9,58	9,96	10,21	10,49	11,83
IX	5,34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	4,03	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

#### PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS 2018

Nivel	Sin trienio	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
I	12,09	13,11	13,76	14,34	15,01	15,66	16,22	16,22	17,49	18,06	18,72
II	11,20	11,78	12,41	12,97	13,61	14,27	15,01	15,77	16,48	17,33	18,28
III	10,65	11,20	11,74	12,22	12,70	13,02	13,76	14,46	14,79	15,28	15,79
IV	9,61	10,09	10,52	10,98	11,50	11,90	12,41	12,82	13,30	13,74	14,17
V	8,76	9,16	9,56	10,01	10,39	10,76	11,26	11,74	12,17	12,49	12,86
VI	8,42	8,83	9,42	9,61	10,05	10,39	10,81	11,18	11,52	11,95	12,41
VII	8,39	8,80	9,39	9,56	10,01	10,36	10,76	11,12	11,48	11,69	12,35
VIII	6,56	8,14	8,50	8,84	9,17	9,51	9,75	10,14	10,39	10,68	12,04
IX	6,27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	5,22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

#### PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS 2019

Nivel	Sin trienio	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
I	12,34	13,37	14,04	14,63	15,31	15,97	16,54	16,54	17,84	18,42	19,10
II	11,42	12,01	12,66	13,23	13,88	14,56	15,31	16,08	16,81	17,67	18,65
III	10,86	11,42	11,97	12,46	12,96	13,28	14,04	14,74	15,09	15,59	16,10
IV	9,80	10,29	10,73	11,20	11,73	12,14	12,66	13,07	13,56	14,02	14,45
V	8,94	9,35	9,75	10,21	10,60	10,98	11,48	11,97	12,41	12,74	13,11
VI	8,59	9,00	9,60	9,80	10,25	10,60	11,03	11,40	11,75	12,19	12,66
VII	8,56	8,97	9,57	9,75	10,21	10,57	10,98	11,34	11,71	11,92	12,60
VIII	6,69	8,31	8,67	9,01	9,36	9,70	9,95	10,34	10,60	10,89	12,28
IX	6,40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	5,32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

El precio por hora extra para 2018 del grupo IX es el resultado de aplicarle al SMI un incremento del 50%.

El precio por hora extra para 2018 del grupo X es el resultado de aplicarle al SMI un incremento del 25%.

El precio por hora extra para 2019 para los grupos IX y X, podría verse afectado si el SMI tiene una subida superior al 2%.