



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de sector Convenio Colectivo de Panadería del Principado de Asturias, en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Convenio Colectivo de Panadería del Principado de Asturias (Expediente C-011/2021, Código 33000665011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 28 de junio de 2021, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, a 24 de agosto de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-08077.

Acta de otorgamiento

En Oviedo, a 28 de junio de 2021, a las diecisiete horas, en la sede social de la Asociación de Panaderos y Pasteleros de Asturias sita en el Polígono Industrial de Olloniego, parcela B16, nave 10, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Panadería del Principado de Asturias a fin de formalizar y aprobar el convenio colectivo y revisión salarial 2021-2023.

Por ambas partes, social y empresarial, aprueban el nuevo texto del Convenio Colectivo para los años 2021 a 2023, 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*.

Representación social:

Por CC.OO.:

D. José Manuel Cima Fernández

D. Ramón Ángel Urbano Díaz

Por SOMA FITAG UGT:

D. Marcial González de Lastra

D. Francisco Álvarez Pérez

D. Jesús Zapico Riera

Por USO:

D. Luis Manuel Díaz Ordóñez

D. Luis Felipe Carlón Gutiérrez

Representación empresarial:

D. Ángel Luque Ballesteros

D. Cándido Sánchez Fernández

D. Omar Sánchez Valvidares

D. Jesús Miguel Gómez Fernández

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

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

El presente convenio colectivo ha sido concertado por las siguientes partes:

- Representación social: CC. OO., SOMA FITAG UGT y USO.
- Representación empresarial: Asociación de Panaderos y Pasteleros de Asturias.

CAPÍTULO I.—ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.—Ámbito.

Artículo 2.—Vigencia.

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

CAPÍTULO II.—JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 4.—Jornada.

Artículo 5.—Festividades.

Artículo 6.—Permisos.

Artículo 7.—Vacaciones.

Artículo 8.—Suspensión del Contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia.

Artículo 9.—Excedencias.

Artículo 10.—Reducción de Jornada.

CAPÍTULO III.—RETRIBUCIONES

Artículo 11.—Salario Base.

Artículo 12.—Prima de fidelidad.

Artículo 13.—Mecanización.

Artículo 14.—Pagas Extraordinarias.

Artículo 15.—Bolsa de vacaciones.

Artículo 16.—Quebranto de Moneda.

Artículo 17.—Complemento Personal.

Artículo 18.—Suministro de Pan.

Artículo 19.—Horas Extraordinarias.

Artículo 20.—Revisión Salarial e Incrementos Salariales.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 21.—Ropa de Trabajo.

Artículo 22.—Reconocimientos médicos.

Artículo 23.—Delegados de Prevención.

CAPÍTULO V.—IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 24.—Garantías.

Artículo 25.—Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

Artículo 26.—Medidas protectoras víctimas violencia de género.

Artículo 27.—Cuota de Reserva a Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad.

CAPÍTULO VII.—ACCIÓN SINDICAL

Artículo 28.—Acción Sindical.

Artículo 29.—Contratación.

Artículo 30.—Retirada del carnet de conducir.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Póliza de Seguro Colectiva.

Segunda.—Jubilación Especial a los 64 años

Tercera.—Comisión Paritaria.

Cuarta.—Complemento de IT.

Quinta.—Contratación.

Sexta.—Remisión.

Definiciones de grupos profesionales en panadería

- Grupos Profesionales de Administración
- Grupos Profesionales de Fabricación y/o Producción
- Grupos Profesionales de Distribución y/o Comercial
- Grupos Profesionales de Mantenimiento
- Grupos Profesionales de Servicios Auxiliares

CAPÍTULO I.—ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.—Ámbito.

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las empresas radicadas en el territorio del Principado de Asturias, 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 2021 al 31 de diciembre de 2023.

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 en cómputo anual, de lunes a domingo siendo el número máximo de domingos trabajados al año de 26. Siempre y cuando por motivos productivos u organizativos sea necesario que algún trabajador o trabajadora realice más domingos al año, se hará de forma voluntaria para este y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 5.—Festividades.

Las festividades de 1 de enero y 25 de diciembre, serán días no laborables.

En aquellas empresas que por acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras fabriquen pan en los días anteriormente mencionados, o en cualquiera de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, 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.—Permisos.

A) Retribuidos.—Todo trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos como días efectivos de trabajo:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción 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.

El permiso a que se refieren los apartados c) e i) podrá iniciarse en cualquier momento dentro del período en que persista el hecho causante.

- 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.
- k) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes de titulaciones oficiales, aportando justificación de su coincidencia con el horario laboral.
- l) En el caso de una pandemia nacional, por el tiempo indispensable para la vacunación del trabajador o trabajadora.

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 7.—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 durante todo el año y trabajador podrá escoger 15 días de sus vacaciones siempre y cuando por razones productivas y organizativas se puedan conceder. No comenzarán en días de descanso, ni en vísperas de fiesta.

En caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriere 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores y trabajadoras a partir de 15 años de antigüedad en la empresa dispondrán de tres días más de vacaciones retribuidas al año por cuenta de la empresa. Estos tres días se comenzarán a disfrutar el año en que se cumplan los 15 años de servicio.

Artículo 8.—Suspensión del contrato por maternidad, paternidad y permiso de lactancia.

Permiso de maternidad y paternidad.

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

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos

de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Permiso de lactancia:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

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

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

Artículo 9.—*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 10.—*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 aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por 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.—RETRIBUCIONES

Artículo 11.—*Salario base.*

Será, según el grupo profesional, el que figura en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 12.—*Prima de fidelidad.*

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 de vigencia de este convenio, únicamente a las personas que actualmente lo estén percibiendo, siendo el importe a percibir por este concepto el que corresponda según la tabla del anexo III.

Artículo 13.—*Mecanización.*

Percibirán este complemento no absorbible ni compensable, únicamente las personas que hubieran sido contratadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2017 y en las empresas y en las que en dicha fecha la percibieran.

Durante los años de vigencia de este convenio este concepto no tendrá incremento alguno siendo el importe a percibir el que corresponda según la tabla del anexo IV.

Artículo 14.—*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 prima de fidelidad, estos dos últimos conceptos exclusivamente respecto al personal que los estuviere percibiendo.

Artículo 15.—*Bolsa de vacaciones.*

Todo trabajador o trabajadora al comienzo del disfrute de la vacación anual percibirá con cargo a la empresa y por este concepto la cantidad indicada en el anexo V.

Artículo 16.—*Quebranto de moneda.*

A todo el personal incluido en el grupo profesional de distribución y/o comercial, que se responsabilice de dinero, se le abonará la cantidad por mes de trabajo establecida en el anexo VI.

Artículo 17.—*Complemento personal.*

El importe de este complemento será el indicado en el anexo VII, 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 la establecida en el anexo VIII.

Artículo 19.—*Horas extraordinarias.*

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

1.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. El importe a percibir por este concepto será el que corresponda según la tabla del anexo II.



Artículo 20.—*Revisión salarial e incrementos salariales.*

El incremento salarial para el período comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2021 será del 0%. Para el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 se establece un incremento del salario base de un 0,5%, para el año 2022 se establece un incremento del salario base de un 1,2% y para el año 2023 se establece un incremento del salario base de un 2%. Para el resto de conceptos económicos recogidos en el capítulo III el incremento será igual en tiempo y cantidad a los establecidos para el salario base con excepción de la mecanización que no tendrá incremento durante los años de vigencia de este convenio. La cláusula de revisión salarial recogida en convenios anteriores quedará en suspenso durante la vigencia de este convenio.

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, algargatas 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.

Los trabajadores tendrán la obligación de hacer uso de la ropa de trabajo suministrada por la empresa y presentar unas condiciones adecuadas y aceptables de higiene.

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:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 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.
- Ejercer una 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.
- c) 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.—IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 24.—*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 25.—*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 la finalización 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 26.—*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 de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario 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 derivada de la violencia de género, tendrán el carácter de justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia o puntualidad, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

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 que tenga consideración de víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual puesto profesional al que viene desarrollando, que la empresa tenga vacante, en cualquier otro centro de trabajo. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales las empresas tendrán la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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 inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. 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 27.—*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 28.—*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 perjudicarle 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 29.—*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 los grupos profesionales 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 30.—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. En los casos de reincidencia, embriaguez o toxicomanía las empresas no tendrán obligación de conceder dicha excedencia.

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 extinguido.

Tercera.—*Comisión mixta de interpretación.*

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

Por la representación social:

- Un representante de cada sindicato firmante: CC. OO., SOMA FITAG UGT y USO.

Por la representación empresarial:

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

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 de la Asociación de Fabricantes de Pan del Principado de Asturias, en la calle Pérez de Ayala, n.º 3, 1.º oficina 17, de Oviedo, Asturias.

En caso de producirse discrepancias en el seno de la comisión mixta, 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 I. T. por hospitalización con intervención quirúrgica, percibirá el 100% del salario real con un máximo de 30 días, contados desde el alta hospitalaria.

El trabajador, en situación de I. T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, cobrará, siempre y cuando no haya tenido bajas de duración superior a tres días en el último año (365 días), un complemento del 15% de su salario real, desde el 4.º hasta el 20.º día, ambos inclusive.

Quinta.—*Contratación.*

Al amparo del artículo 3.º del Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, las partes convienen una duración máxima de utilización de dicho contrato de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a dichos 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder los 12 meses.

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 GRUPOS PROFESIONALES EN PANADERÍA

Grupos Profesionales de Administración

- Jefe de Oficina y Contabilidad.—Es el empleado o empleada, 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 o empleada 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 correspondencias, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etc.
- Auxiliar de Oficina.—Se considera como tal al empleado o empleada que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

Grupos Profesionales de Fabricación y/o Producción:

- Jefe de Fabricación.—Es la persona 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.—Es la persona responsable de todo el personal de elaboración y distribución. Será responsable del trabajo 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.
- Oficial.—Es la persona que tiene a su cargo las funciones de amasado, confección de piezas, horneado o cualquier otra función relativa a la fabricación encargándose también del empaquetado y almacenamiento de los productos.
- Ayudante.—Es el trabajador o trabajadora que tiene el cometido de auxiliar al Oficial en sus labores.
- Aprendiz de 16 años.—Es el trabajador o trabajadora 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 un grupo 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 3 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.

Grupos Profesionales de Distribución y/o Comercial:

- Comercial.—Es el trabajador o trabajadora encargado de la captación de clientes y del seguimiento de ventas y que realizará funciones de reparto si se requiriera.
- Chófer repartidor.—Es el trabajador o trabajadora 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, asimismo distribuye el pan a domicilio a los clientes efectuando también su cobro. Igualmente debe encargarse del aseo, limpieza y vigilancia del buen estado del vehículo de reparto para mantenerlo en las condiciones higiénicas y técnicas requeridas.
- Vendedor en despachos.—Es la persona que efectúa la venta y cobro del pan y demás productos que se expende en los despachos, atendiendo todas las funciones derivadas de su misión, manteniendo la limpieza del centro de trabajo y cumpliendo la normativa sanitaria vigente.
- Ayudante de vendedor en despachos.—Es la persona encargada de auxiliar al vendedor en sus labores. Este grupo profesional podrá ser utilizado única y exclusivamente para trabajadores o trabajadoras de nuevo acceso y durante un período máximo de un año. Transcurrido dicho año en ese grupo profesional, el trabajador o trabajadora, deberá pasar automáticamente al grupo profesional de vendedor en despachos.

Grupos Profesionales 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 de primera en la industria siderometalúrgica.
- Mecánico Segunda.—Es el trabajador clasificado como oficial de segunda en la industria siderometalúrgica.

Grupos Profesionales 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.

ANEXO I

Tabla Salarial

GRUPOS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
	Jefe de oficina y contabilidad	1183,54	1189,45	1203,73
Oficial administrativo	1108,44	1113,98	1127,35	1149,90
Auxiliar de oficina	1054,67	1059,95	1072,67	1094,12

GRUPOS PROFESIONALES DE FABRICACIÓN Y/O PRODUCCIÓN

Jefe de fabricación	1206,09	1212,12	1226,67	1251,20
Maestro encargado	1097,95	1103,44	1116,68	1139,01
Oficial	1082,94	1088,36	1101,42	1123,44
Ayudante	1051,20	1056,45	1069,13	1090,51
Aprendiz de 16 años	886,67	891,10	901,80	919,83
Aprendiz de 17 años	886,67	891,10	901,80	919,83
Trabajador con contrato para la formación 1er año	665,00	668,33	676,34	689,87
Trabajador con contrato para la formación 2º año	753,67	757,44	766,53	781,86

GRUPOS PROFESIONALES DE DISTRIBUCIÓN Y/O COMERCIAL

Comercial o promotor de ventas	1092,79	1098,26	1111,44	1133,67
Chófer repartidor	1092,79	1098,26	1111,44	1133,67
Vendedor en despacho	1021,68	1026,79	1039,11	1059,89
Ayudante de vendedor en despacho	886,67	891,10	901,80	919,83

GRUPOS PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO

Jefe de taller mecánico	1163,39	1169,21	1183,24	1206,90
Mecánico de 1ª	1050,02	1055,27	1067,93	1089,29
Mecánico de 2ª	1036,10	1041,28	1053,78	1074,85

GRUPOS PROFESIONALES DE SERVICIOS AUXILIARES

Peón	1021,03	1026,13	1038,45	1059,22
Personal de limpieza (jornada completa)	1020,51	1025,61	1037,92	1058,68
Personal de limpieza (media jornada)	511,09	513,65	519,81	530,21

ANEXO II

Horas extraordinarias de 1 de enero a 30 de junio de 2021

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
--	----------------	--------	--------	--------	---------	---------	---------

Grupos profesionales de administración

Jefe de Oficina y Cont.	15,15	15,60	16,03	16,80	17,67	18,29	19,73
Oficial Administrativo	14,30	14,79	15,05	16,03	16,54	17,60	19,14
Auxiliar de Oficina	13,65	15,04	14,66	15,10	16,07	16,71	17,64

Grupos profesionales de fabricación y / o producción

Jefe de fabricación	17,51	17,67	17,93	18,99	19,73	20,43	21,35
Maestro encargado	15,60	16,07	16,39	17,33	17,84	18,99	19,62
Oficial	15,37	15,82	16,42	17,59	18,20	19,04	19,37
Ayudante	15,17	15,60	16,03	16,80	17,63	18,31	19,13

Grupo profesionales de distribución y / o comercial

Comercial o promotor de ventas	14,49	14,86	15,17	16,15	16,76	17,67	18,31
Chófer repartidor	14,49	14,86	15,17	16,15	16,76	17,67	18,31
Vendedor en despacho	13,46	13,58	14,26	14,83	15,65	16,37	17,37
Ayudante de vendedor en despacho	10,57	10,89	11,21	11,66	12,24	12,86	13,50

Grupos profesionales de mantenimiento

Jefe de taller mecánico	14,86	15,24	15,82	16,39	17,50	18,17	19,04
Mecánico de 1ª	13,50	13,64	14,26	14,86	15,79	16,39	17,50
Mecánico de 2ª	13,46	13,58	14,26	14,83	15,65	16,37	17,37

Grupos profesionales de servicios auxiliares

Peón	13,46	13,58	14,26	14,86	15,79	16,39	17,50
Personal de limpieza (jornada completa)	13,46	13,58	14,26	14,86	15,79	16,39	17,50

Horas extraordinarias de 1 de julio a 31 de diciembre de 2021

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
--	----------------	--------	--------	--------	---------	---------	---------

Grupos profesionales de administración

Jefe de Oficina y Cont.	15,23	15,68	16,12	16,88	17,76	18,38	19,83
Oficial Administrativo	14,37	14,86	15,13	16,12	16,62	17,68	19,23
Auxiliar de Oficina	13,72	15,12	14,73	15,17	16,15	16,80	17,73

Grupos profesionales de fabricación y / o producción

Jefe de fabricación	17,60	17,76	18,02	19,08	19,83	20,53	21,46
Maestro encargado	15,68	16,15	16,47	17,41	17,93	19,08	19,72
Oficial	15,44	15,90	16,50	17,67	18,29	19,13	19,47
Ayudante	15,25	15,68	16,12	16,88	17,72	18,40	19,22

Grupos profesionales de distribución y / o comercial

Comercial o promotor de ventas	14,57	14,94	15,25	16,23	16,84	17,76	18,40
Chófer repartidor	14,57	14,94	15,25	16,23	16,84	17,76	18,40
Vendedor en despacho	13,53	13,65	14,33	14,90	15,73	16,45	17,46
Ayudante de vendedor en despacho	10,62	10,94	11,27	11,72	12,31	12,92	13,57



Grupos profesionales de mantenimiento

Jefe de taller mecánico	14,94	15,31	15,90	16,47	17,59	18,26	19,13
Mecánico de 1ª	13,57	13,71	14,33	14,94	15,87	16,47	17,59
Mecánico de 2ª	13,53	13,65	14,33	14,90	15,73	16,45	17,46

Grupos profesionales de servicios auxiliares

Peón	13,53	13,65	14,33	14,94	15,87	16,47	17,59
Personal de limpieza (jornada completa)	13,53	13,65	14,33	14,94	15,87	16,47	17,59

Horas extraordinarias año 2022

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
--	----------------	--------	--------	--------	---------	---------	---------

Grupos profesionales de administración

Jefe de Oficina y Cont.	15,41	15,87	16,31	17,09	17,97	18,60	20,07
Oficial Administrativo	14,55	15,04	15,31	16,31	16,82	17,90	19,46
Auxiliar de Oficina	13,89	15,30	14,91	15,36	16,34	17,00	17,94

Grupos profesionales de fabricación y / o producción

Jefe de fabricación	17,81	17,97	18,24	19,31	20,07	20,78	21,72
Maestro encargado	15,87	16,34	16,67	17,62	18,15	19,31	19,96
Oficial	15,63	16,09	16,70	17,89	18,51	19,36	19,70
Ayudante	15,43	15,87	16,31	17,09	17,93	18,62	19,45

Grupos profesionales de distribución y / o comercial

Comercial o promotor de ventas	14,74	15,11	15,43	16,43	17,04	17,97	18,62
Chófer repartidor	14,74	15,11	15,43	16,43	17,04	17,97	18,62
Vendedor en despacho	13,69	13,81	14,50	15,08	15,91	16,65	17,67
Ayudante de vendedor en despacho	10,75	11,07	11,40	11,86	12,45	13,08	13,73

Grupos profesionales de mantenimiento

Jefe de taller mecánico	15,11	15,50	16,09	16,67	17,80	18,48	19,36
Mecánico de 1ª	13,73	13,88	14,50	15,11	16,06	16,67	17,80
Mecánico de 2ª	13,69	13,81	14,50	15,08	15,91	16,65	17,67

Grupos profesionales de servicios auxiliares

Peón	13,69	13,81	14,50	15,11	16,06	16,67	17,80
Personal de limpieza (jornada completa)	13,69	13,81	14,50	15,11	16,06	16,67	17,80

Horas extraordinarias año 2023

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
--	----------------	--------	--------	--------	---------	---------	---------

Grupos profesionales de administración

Jefe de Oficina y Cont.	15,72	16,19	16,63	17,43	18,33	18,97	20,47
Oficial Administrativo	14,84	15,34	15,62	16,63	17,16	18,25	19,85
Auxiliar de Oficina	14,17	15,61	15,20	15,66	16,67	17,34	18,30

Grupos profesionales de fabricación y / o producción

Jefe de fabricación	18,17	18,33	18,60	19,70	20,47	21,19	22,15
Maestro encargado	16,19	16,67	17,00	17,98	18,51	19,70	20,35
Oficial	15,94	16,41	17,04	18,24	18,88	19,75	20,10
Ayudante	15,74	16,19	16,63	17,43	18,29	18,99	19,84

Grupos profesionales de distribución y / o comercial

Comercial o promotor de ventas	15,04	15,42	15,74	16,76	17,38	18,33	18,99
Chófer repartidor	15,04	15,42	15,74	16,76	17,38	18,33	18,99
Vendedor en despacho	13,96	14,09	14,79	15,38	16,23	16,98	18,02
Ayudante de vendedor en despacho	10,96	11,29	11,63	12,10	12,70	13,34	14,00

Grupos profesionales de mantenimiento

Jefe de taller mecánico	15,42	15,81	16,41	17,00	18,15	18,85	19,75
Mecánico de 1ª	14,01	14,15	14,79	15,42	16,38	17,00	18,15
Mecánico de 2ª	13,96	14,09	14,79	15,38	16,23	16,98	18,02

Grupos profesionales de servicios auxiliares

Peón	13,96	14,09	14,79	15,42	16,38	17,00	18,15
Personal de limpieza (jornada completa)	13,96	14,09	14,79	15,42	16,38	17,00	18,15

ANEXO III

Prima de fidelidad	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
Hasta dos años de servicio	7,04	7,08	7,16	7,31
A los dos años de servicio	34,72	34,89	35,31	36,02
A los cuatro años de servicio	67,87	68,20	69,02	70,40
A los nueve años de servicio	122,04	122,65	124,13	126,61
A los catorce años de servicio	175,63	176,51	178,63	182,20
A los diecinueve años de servicio	229,73	230,88	233,65	238,33
A los veinticuatro años de servicio	269,73	271,08	274,33	279,82

ANEXO IV

Mecanización	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
Panaderías totalmente mecanizadas	103,28	103,28	103,28	103,28
Panaderías semi mecanizadas	86,32	86,32	86,32	86,32

ANEXO V

Bolsa de vacaciones	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
	115,12	115,70	117,08	119,43

ANEXO VI

Quebranto de moneda	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
	12,2	12,26	12,41	12,66



ANEXO VII

	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
Complemento personal	52,1	52,36	52,99	54,05

ANEXO VIII

	1 de enero a 30 de junio de 2021	1 de julio a 31 de diciembre de 2021	2022	2023
Suministro de pan	0,54	0,54	0,55	0,56