



Convenio Colectivo Fabricación y Venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de Zamora

ÁREA	Zamora	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	49004605011994	ACTUALIZACIÓN	2024/07/31
VIGENCIA	2022/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 89 CONVENIO		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-fabricacion-y-venta-de-confiteria-pasteleria-bolleria-y-reposteria-de-zamora/		

Resumen

Convenio Colectivo Fabricación y Venta De Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería. Última actualización a: 31-07-2024 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2023. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 89 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 82 - MIÉRCOLES 15 DE JULIO DE 2020)

Resolución de 8 de julio de 2020 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial para las actividades de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería, años 2020-2021 (Código del Convenio 49004605011994 / Localizador GW23RB22).

Visto el texto del convenio colectivo provincial para las actividades de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería, años 2020-2021, con código de convenio 49004605011994, suscrito con fecha 02 de marzo de 2020, de una parte por la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (AZCOPA-CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de Consejerías, en la redacción dada por el Decreto 1/2020, de 4 de junio, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero .- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 8 de julio de 2020.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA 2020-2021.

CAPITULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1º. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (AZCOPACEOE* CEPYME ZAMORA) y las Centrales Sindicales; Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Artículo 2º. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras que se dediquen a las actividades de fabricación de artículos de Dulces, Repostería Industrial, Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares y complementarios de éstos.

Artículo 3º. Ámbito personal y funcional.

Obligará a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo el personal que ingrese en las mismas durante la vigencia del mismo.

Artículo 4º. Ámbito temporal y vigencia.

Este Convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2020 finalizará el 31 de diciembre de 2021 con

independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5º. Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6º. Garantía personal.

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputos anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 8º. Absorción y compensación.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9º. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todas las actividades encuadradas en este Convenio será de cuarenta horas semanales, que representan 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 10º. Calendario laboral.

En cada centro de trabajo y en lugar visible, se colocará dentro del primer mes de cada año, el calendario laboral en el que se especificará la distribución de la jornada a lo largo del año, sin superar los límites fijados en el artículo anterior.

Artículo 11º. Descanso matinal.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso de quince minutos, que se realizará sin interrumpir el proceso productivo. Dicho tiempo se considerará como realmente trabajado.

Artículo 12º. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 13º. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Por ninguna circunstancia a excepción de liquidación podrán ser sustituidas por compensación económica.

El derecho a su disfrute para todos los trabajadores, se devengará a los doce meses de prestar servicios contratados. Si los trabajadores temporales no llegasen a dicho periodo de trabajo, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 previsto en el artículo 48 Texto Refundido de la Ley 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, se 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.

Artículo 14º. Permisos retribuidos.

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por el tiempo y las motivaciones que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Dos días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal,

comprendido el derecho de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte (20) por ciento de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1, del artículo 46.º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) El tiempo indispensable para realizar exámenes a nivel de Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior o Universidad.

g) El tiempo indispensable para obtener el carnet de manipulador de alimentos.

h) Dos días por asuntos propios que deberá ser solicitado con cuatro días de antelación y que será concedido salvo coincidencia con periodos punta de producción o de venta.

i) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la Administración.

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

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

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

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del texto refundido del estatuto de los trabajadores 4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del

salario entre, al menos, un octavo y 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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por 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 dieciocho años.

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 15º. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma

fraccionada, constituye un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 16º. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: - Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

1.- En el supuesto de nacimiento.

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las

primeras semanas obligatorias 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 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

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.

2.- En los supuestos de adopción y de acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la duración de la suspensión se ajustará a lo dispuesto en el art.48.5 y la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con el siguiente tenor:

A partir de 1 de enero de 2020, junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

A partir del 1 de enero de 2021, 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 periodos 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.

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 17º. Retribuciones.

Las tablas salariales para el año 2020 serán las que figuren en el Anexo I.

Las tablas salariales para el año 2021 resultan de incrementar en un 2.5% las tablas salariales del año 2020, serán las que figuren en el Anexo II.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

Artículo 18º. Antigüedad.

Las partes negociadoras del presente Convenio han acordado, la supresión a efecto de 1 de enero de 1999, del complemento económico en razón de los años que el trabajador lleva vinculado a la empresa.

No obstante el personal que hasta dicha fecha cobraba ese complemento percibirá un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que venían percibiendo al 31-12-98 a la que se le adicionará la parte proporcional del trienio que se esté generando.

Dicho Plus de antigüedad consolidada, será concepto cotizable a la Seguridad Social y se abonará así mismo en las Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 19º. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un incremento del 20 por 100 sobre el salario fijado para su categoría profesional en la tabla salarial.

Dicho incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas, cuando éstas sean cuatro o menos. Si las mismas fueran más de cuatro el incremento se calculará sobre el total de la jornada.

Artículo 20º. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial del presente Convenio, adicionándole, en su caso, la antigüedad correspondiente.

Las extraordinarias correspondientes a los meses de julio y Navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Por lo que respecta a la tercera paga, que se denominará de participación en beneficios, su importe anual se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades y se abonará la parte proporcional junto con la nómina de cada mes natural.

Artículo 21º. Pago de atrasos.

Las diferencias retributivas derivadas de la aplicación del presente Convenio deberán ser saldadas, en su caso, íntegramente por la empresa dentro del mes siguiente a su publicación oficial.

CAPITULO IV. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 22º. Salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizando para ello, un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores que quieran ejercitar ese derecho, cumpliendo así la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23º. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo 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.
2. Constituye 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

Artículo 24º. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 25º. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la

suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 26º. Indemnización por incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.

Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95 por 100 del salario del trabajador. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.

Artículo 27º. Indemnización por muerte o invalidez.

Las empresas concertarán una póliza de seguros que garantice al trabajador afectado la cantidad de 10.000 euros para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados, en ambos casos, de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 28º. Ropa de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo entregarán a todo el personal las prendas que anualmente sean precisas, debiendo devolver a la empresa la prenda deteriorada al recibir la nueva.

Artículo 29º. Contratos eventuales.

Se fija la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas al que se refiere el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

Artículo 30º. Niveles salariales.

Las diferentes categorías profesionales se agrupan en los distintos niveles salariales que, a continuación, se especifican:

Nivel I: Maestro/a Obrero y Encargado/a.

Nivel II: Oficial de Primera, Obrero y Oficial de primera, Administrativo/a.

Nivel III: Oficial de Segunda, Obrero, Dependiente y Oficial de Segunda, Administrativo/a.

Nivel IV: Ayudante Obrero, Peones y Auxiliar Administrativo/a.

Artículo 31º. Formación.

Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos planes Agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición, será concretado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Artículo 32º. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien informará previamente a la comisión paritaria del convenio. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberá recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33º. Comisión paritaria.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las siguientes funciones:

1. Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

2. Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio
3. La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
4. De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
5. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
6. Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
7. Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de sector de la industria de la panadería que contraten con la Administración Autónoma de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de Castilla y León, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.
8. Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente, entre otras la intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio.
9. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.
10. En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.
 - Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo durante el periodo de consulta y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio como establece el Art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, sin que haya alcanzado acuerdo se someterán a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

ANEXO I.

TABLA SALARIAL 2020

NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO ANUAL
I	908,00 €	13.620,00 €
II	893,00 €	13.395,00 €
III	889,80 €	13.347,00 €
IV	886,67 €	13.300,00 €

TABLA SALARIAL 2021

NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO ANUAL
I	930,70 €	13.960,50 €
II	915,33 €	13.729,95 €
III	912,05 €	13.680,75 €
IV	908,84 €	13.632,60 €

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 89 - LUNES 1 DE AGOSTO DE 2022)

Resolución de 28 de julio de 2022, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo para las Actividades de Fabricación y Venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora 2022-2023, (Código de Convenio 49004605011994/Localizador UT23SC45).

Visto el texto del convenio colectivo para las Actividades de Fabricación y Venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora 2022-2023, con código de convenio 49004605011994, suscrito con fecha 13 de julio de 2022, de una parte por la confederación Zamorana de Organizaciones empresariales (AZCOPA-CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CONFITERIA, PASTERIA, BOLLERIA Y REPOSTERIA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA 2022-2023.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1.º- Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la confederación Zamorana de Organizaciones empresariales (AZCOPA-CEOE*CEPYME ZAMORA) y las centrales Sindicales; Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras de la provincia de Zamora que se dediquen a las actividades de fabricación de artículos de dulces, repostería industrial, obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares y complementarios de éstos.

Artículo 3.º- Ámbito personal y funcional.

Obligaré a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio, así como a todo el personal que ingrese en las mismas durante la vigencia del mismo.

Artículo 4.º- Ámbito temporal y vigencia.

Este convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de dos años. entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2022 finalizará el 31 de diciembre de 2023 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º- Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6.º- Garantía personal.

Siempre con carácter personal, las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en términos de cómputos anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente convenio.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 8.º- Absorción y compensación.

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9.º- Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todas las actividades encuadradas en este convenio será de cuarenta horas semanales, que representan 1.818 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 10.º- Calendario laboral.

En cada centro de trabajo y en lugar visible, se colocará dentro del primer mes de cada año, el calendario laboral en el que se especificará la distribución de la jornada a lo largo del año, sin superar los límites fijados en el artículo anterior.

Artículo 11.º- Descanso matinal.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso de quince minutos, que se realizará sin interrumpir el proceso productivo. Dicho tiempo se considerará como realmente trabajado.

Artículo 12.º- Horas extraordinarias.

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1818 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado en un 25%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. en caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 25%.

A los efectos de la dispuesto en este artículo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 13.º- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Por ninguna circunstancia a excepción de liquidación podrán ser sustituidas por compensación económica.

El derecho a su disfrute para todos los trabajadores, se devengará a los doce meses de prestar servicios contratados. Si los trabajadores temporales no llegasen a dicho periodo de trabajo, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 previsto en el artículo 48 texto refundido de la Ley 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, se 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.

Artículo 14.º- Permisos retribuidos.

1.- Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por el tiempo y las motivaciones que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte (20) por ciento de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1, del artículo 46.º del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se

descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) el tiempo indispensable para realizar exámenes a nivel de Primaria, Secundaria, ciclos Formativos de Grado medio y Superior o universidad.

g) el tiempo indispensable para obtener el carnet de manipulador de alimentos.

h) Dos días por asuntos propios que deberá ser solicitado con cuatro días de antelación y que será concedido salvo coincidencia con periodos punta de producción o de venta.

i) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la Administración.

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

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

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

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

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

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6.- Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 15.º- Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- el personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres. no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será

computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- La persona en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 16.º- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

1.- en el supuesto de nacimiento.

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

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas obligatorias 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 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

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.

2.- en los supuestos de adopción y de acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión, de acuerdo con el artículo 45.1, d) del R. D. L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, 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 periodos 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.

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 17.º- Retribuciones.

Las tablas salariales para el año 2022 serán las que figuren en el Anexo I.

Las tablas salariales para el año 2023 resultan de incrementar en un 3% las tablas salariales del año 2022, serán las que figuren en el Anexo II.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

Artículo 18.º- Antigüedad.

Las partes negociadoras del presente convenio han acordado, la supresión a efecto de 1 de enero de 1.999, del complemento económico en razón de los años que el trabajador lleva vinculado a la empresa.

No obstante, el personal que hasta dicha fecha cobraba ese complemento percibirá un plus de antigüedad consolidada equivalente a la cantidad que venían percibiendo al 31-12-98 a la que se le adicionará la parte proporcional del trienio que se esté generando.

Dicho plus de antigüedad consolidada, será concepto cotizable a la Seguridad Social y se abonará así mismo en las Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19.º- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tengan establecida su jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un incremento del 30% sobre el salario fijado para su categoría profesional en la tabla salarial.

Dicho incremento será proporcional a las horas nocturnas realizadas, cuando éstas sean cuatro o menos. Si las mismas fueran más de cuatro el incremento se calculará sobre el total de la jornada.

Artículo 20.º- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial del presente convenio, adicionándole, en su caso, la antigüedad correspondiente.

Las extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y navidad se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Por lo que respecta a la tercera paga, que se denominará de participación en beneficios, su importe anual se prorrateará a lo largo de las doce mensualidades y se abonará la parte proporcional junto con la nómina de cada mes natural.

Artículo 21.º- Pago de atrasos.

Las diferencias retributivas derivadas de la aplicación del presente convenio deberán ser saldadas, en su caso, íntegramente por la empresa dentro del mes siguiente a su publicación oficial.

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 22.º- Salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizando para ello, un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores que quieran ejercitar ese derecho, cumpliendo así la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el código Penal a los efectos de este convenio colectivo 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.

2.- constituye 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.

3.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.- 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.

Artículo 24.º- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 25.º- Protección de la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios médicos del instituto nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio nacional de Salud que asista

facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios médicos del instituto nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

Artículo 26.º- Indemnización por incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario desde el día de la baja hasta que se cumpla el sexto mes de la misma.

Para los supuestos de que la baja traiga por causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 95 por 100 del salario del trabajador. Dichas mejoras se empezarán a abonar a partir del día veinticinco siguiente a la fecha de la baja médica y se extenderá hasta que se cumpla el undécimo mes de la misma.

Artículo 27.º- Indemnización por muerte o invalidez.

Las empresas concertarán una póliza de seguros que garantice al trabajador afectado la cantidad de 10.000 euros para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados, en ambos casos, de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 28.º- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo entregarán a todo el personal las prendas que anualmente sean precisas, debiendo devolver a la empresa la prenda deteriorada al recibir la nueva.

Artículo 29.- Contratos temporales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

Indemnización por fin de contratos por circunstancias de la producción.

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año trabajado.

Artículo 30.º- Niveles salariales.

Las diferentes categorías profesionales se agrupan en los distintos niveles salariales que, a continuación, se especifican:

- NIVEL I: Maestro/a Obrero y encargado/a.
- NIVEL II: Oficial de Primera, Obrero y Oficial de primera, Administrativo/a.
- NIVEL III: Oficial de Segunda, Obrero, Dependiente y Oficial de Segunda, Administrativo/a.
- NIVEL IV: Ayudante Obrero, Peones y Auxiliar Administrativo/a.

Artículo 31.º- Formación.

Ambas partes se comprometen a constituir una comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos planes Agrupados de FUNDAE que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición, será concretado por la comisión Paritaria del presente convenio.

Artículo 32.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien informará previamente a la comisión paritaria del

convenio. cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberá recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33º.- Comisión Paritaria.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las siguientes funciones:

- 1.- interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- 2.- informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio
- 3.- La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
- 4.- De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
- 5.- Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
- 6.- Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
- 7.- Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de sector de la industria de la panadería que contraten con la Administración Autónoma de Castilla y León,

firmado en Valladolid por la Junta de Castilla y León, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.

8.- Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente, entre otras la intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabaja establecidas en este convenio.

9.- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León.

10.- en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo durante el periodo de consulta y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio como establece el Art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, sin que haya alcanzado acuerdo se someterán a los procedimientos previstos en el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de Solución Autonómica de conflictos Laborales de Castilla y León.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2022.

NIVEL	SALARIO BASE €	COMPUTO ANUAL €
I	993,41	14.901,15
II	977,42	14.661,30
III	974,01	14.610,60
IV	970,67	14.560,05

ANEXO II. TABLA SALARIAL 2023.

NIVEL	SALARIO BASE €	COMPUTO ANUAL €
I	1.023,21	15.348,15
II	1.006,75	15.101,25
III	1.003,23	15.048,45
IV	999,79	14.996,85

Tablas salariales

Código de Convenio	49004605011994	
Artículo 9.º- Jornada laboral	1818	horas de trabajo efectivo en cómputo anual
Artículo 12.º- Horas extraordinarias ... incrementando el salario de la hora ordinaria en un	25%	
Artículo 19.º- Plus de nocturnidad ... incremento del	30%	sobre el salario fijado para su categoría profesional en la tabla salarial
Artículo 20.º- Pagas extraordinarias	3	de treinta días cada una de ellas por el importe que para cada categoría refleja la tabla salarial
Artículo 27.º- Indemnización por muerte o invalidez	10.000	euros
ANEXO I. TABLA SALARIAL 2022		
NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO ANUAL
I	993,41	14.901,15
II	977,42	14.661,30
III	974,01	14.610,60
IV	970,67	14.560,05
ANEXO II. TABLA SALARIAL 2023		

NIVEL	SALARIO BASE	COMPUTO ANUAL
I	1.023,21	15.348,15
II	1.006,75	15.101,25
III	1.003,23	15.048,45
IV	999,79	14.996,85