

Convenio Colectivo Obradores de Confiterías, Reposterías, Pastelerías y Pers. Mercantil de Guadalajara

ÁREA	Guadalajara	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	19000095011982	ACTUALIZACIÓN	2006/09/01
VIGENCIA	2006/01/01 — 2007/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-obradores-de-confiterias-reposterias-pastelerias-y-pers-mercantil-de-guadalajara/		

Resumen

Convenio Colectivo Obradores De Confiterías, Reposterías, Pastelerías y Pers. Mercantil. Última actualización a: 01-09-2006 Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2007. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 1 de septiembre de 2006)

Código de Convenio: 1900095.

Visto el texto del «Convenio Colectivo Provincial de Industrias de Obradores de Confiterías, Reposterías y Personal Mercantil de las mismas» de Guadalajara, con vigencia de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2007, con Código de Convenio n.º 1900095, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 17 de julio de 2006 (y subsanado documentalmente el 21-08-2006), suscrito por la representación de la Asociación Provincial de Obradores de Confitería de Guadalajara y la de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se



aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-1995), en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 6-6) y en el art. 12 del Decreto 77/1996, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS «INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, REPOSTERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS» DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA.

Artículo 1.º Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores de Confiterías, Reposterías, Pastelerías y personal mercantil de las mismas de Guadalajara y su provincia y a los que son de aplicación los preceptos del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, publicado en el BOE de 11 de marzo de 1996.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 4.º Prórroga y denuncia.

El presente Convenio se dará por denunciado de una forma automática desde el momento de su vencimiento, es decir, el 31 de diciembre de 2007.

Las deliberaciones para su renovación darán comienzo dentro de los dos meses anteriores al de su vencimiento. Hasta tanto en cuanto no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas las cláusulas obligacionales, así como



en su contenido normativo.

Artículo 5.º Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del mismo por disposiciones legales de general aplicación sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superasen los aquí pactados.

Artículo 6.º Garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam». Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 7.º Condiciones económicas.

El incremento salarial para cada uno de los años será el IPC real más 0,75 puntos.

Las condiciones económicas para 2006 en tanto no se conozca el IPC real son las que figuran en la tabla anexa a este Convenio Colectivo, obtenidas de aplicar el IPC previsto para dicho año (2%) más 0,75 puntos sobre todos los conceptos económicos.

Para 2007, en tanto no se conozca el resultado del IPC real se aplicará el incremento tomando de referencia el IPC previsto de ese año más 0,75 puntos aplicados a todos los conceptos económicos de la tabla salarial de 2006, una vez revisada y actualizada.

Artículo 8.º Pagas extraordinarias.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán una paga de salario convenio más antigüedad el 15 de julio, otra de la misma cuantía el 20 de diciembre y una tercera de la misma cuantía el 30 de marzo, que podrá ser prorrateada mensualmente, a juicio de la empresa.

Así mismo, las empresas harán efectiva una paga de 23 días, denominada de ayuda al estudio, a todos los trabajadores con hijos menores cursando estudios desde párvulos hasta finalizar Bachillerato o Formación Profesional (o sus equivalentes actuales).

Esta paga no llevará implícita antigüedad alguna, y se hará efectiva dentro de la primera quincena de septiembre.

Se adquirirá derecho al cobro de la misma en el momento de entrada en vigor del Convenio, salvo en los casos de no llevar un año como mínimo perteneciendo a la plantilla de la empresa o por cese en el puesto de trabajo. En ambos casos se prorrateará, igual que en las demás pagas extraordinarias.



Las empresas harán efectiva una paga anual de 23 días a aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos y físicos de gran invalidez en ambos casos.

Todas estas pagas serán proporcionales al tiempo de trabajo en la empresa.

Artículo 9.º Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la cuantía de un 6% de su salario convenio, perteneciente a la categoría en la que esté clasificado, comprendiéndose este aumento por trienios, y con un límite máximo de diez trienios.

A partir del día 1 de enero de 1997 y para las nuevas contrataciones, se establece un complemento personal por aumentos periódicos por años de servicios en la cuantía del 3% de su salario convenio, perteneciente a la categoría en la que esté clasificado, comprometiéndose este aumento por trienios y con el límite máximo de veinte trienios.

Los aumentos por tiempo de servicio serán devengados a partir del día de ingreso en la empresa, computándose por tanto los períodos de aprendizaje y aspirantazgo de administrativos.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Tanto las empresas como los trabajadores, entendiéndose necesario la creación de puestos de trabajo en el sector, acuerdan reducir al mínimo posible la realización de las mismas, no obstante aquellas que fueran de inevitable realización en períodos punta o fechas determinadas, se abonarán en la forma siguiente:

Con un incremento del 75% de su valor real, salvo las que se realicen en domingos y festivos y las que excedan de las dos primeras diarias, que se abonarán con el 100%.

Artículo 11. Jornada laboral.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral de cuarenta horas semanales, siendo un total de 1.793 horas anuales para el año 2006, y 1.791 horas anuales para el año 2007, cualquiera que fuera la modalidad de su jornada.

Por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, sujeta a cambios meteorológicos, festividades, domingos y sus vísperas a ciertas fiestas tradicionales y celebraciones de sociedad tales como bautizos, comuniones, banquetes, etc. que originan una producción muchas veces imprevisible hasta el mismo día de su celebración, frente a unas jornadas de muy escaso trabajo, la jornada se computará por semanas, con un horario flexible y sin que pueda exceder de nueve horas, compensándose así la jornada de mayor y menor producción, respetándose siempre un descanso mínimo de doce horas entre cada jornada laboral y un descanso semanal mínimo de 36 horas, que, podrá coincidir, al menos una vez al mes, en sábado o domingo.

En las jornadas de más de cinco horas de duración, el trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos a



cuenta de la jornada.

La jornada laboral de los domingos tendrá la misma consideración que cualquier día laborable.

En las jornadas nocturnas, el personal que realice dicha jornada percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% de su salario convenio.

El período de jornada nocturna que supere las 4 horas, desde el inicio de la misma, será abonada a todos los efectos por el total de la jornada nocturna.

Cuando el descanso semanal de un trabajador coincida con alguna festividad o su víspera, su disfrute tendrá lugar cualquier otro día de su semana laboral, avisándole por parte de la empresa con siete días de antelación al de la fecha en que le hubiere correspondido.

Los horarios laborales podrán ser modificados con la legalización del cuadro correspondiente ante la Inspección Provincial de Trabajo, cuando las circunstancias y las necesidades de la empresa así lo aconsejen.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar 14 fiestas año, 12 nacionales y 2 locales, salvo modificación gubernativa en el número de fiestas locales y nacionales, además del descanso semanal que legalmente le corresponda.

Si por decisión del empresario el trabajador no pudiera disfrutar de dichos descansos el día de la festividad, su disfrute lo acordarán de mutuo acuerdo empresario y trabajador, entre una de las tres opciones siguientes:

- a) Disfrutar un domingo por cada fiesta trabajada.
- b) Cobrar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el festivo, incrementadas en un 75% como mínimo.
- c) Acumulado al período vacacional.

No obstante, de no existir acuerdo, el primer semestre decidirá el trabajador y en el segundo semestre el empresario.

Artículo 12. Colaboración.

Ambas partes firmantes en este Convenio Colectivo, persuadidas e identificadas de la estrecha colaboración que debe existir entre las mismas para un mejor desenvolvimiento de la empresa cooperando así al éxito del presente Convenio, tanto en lo que se refiere a las posibilidades económicas que el mismo comporta, como a la integración social que evidencia, acuerdan:

Incrementar las horas extraordinarias que fuesen necesarias a juicio de la empresa y siempre de acuerdo con la legislación vigente, en las jornadas correspondientes a:

- Vísperas de los Santos Reyes.
- Vísperas de la festividad del día de la madre.
- Cuatro días más al año que, a juicio de la empresa, pudieran ser necesitados.

En las fechas señaladas, las empresas podrán organizar turnos diurnos y nocturnos sin necesidad para ello de modificar el calendario laboral.



Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán con arreglo a las siguientes fórmulas y días:

Serán de 31 días naturales al año, con un preaviso de dos meses de antelación al de la fecha de su disfrute; no obstante, si algún trabajador necesitase saberlo con más tiempo, puede exponérselo personalmente a la empresa.

Dichas vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, salvo en aquellas plazas que, por incidencia turística, no se pudieran disfrutar en dichas fechas o en el caso de acuerdo entre empresa y trabajador.

Un día más, es decir, 32 días naturales al año, si éstas se disfrutaran partidas, con la siguiente distribución.

- 16 días en verano (15 de mayo a 15 de septiembre).

- 16 días en invierno (en los meses no comprendidos anteriormente).

Dos días más, es decir 33 días naturales al año, si éstas se disfrutaran en invierno, o lo que es lo mismo, en las fechas no comprendidas entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre.

A fin de determinar la parte correspondiente de vacaciones en los casos de ceses o ingresos, la parte alícuota se calculará sobre la fecha 1 de enero.

En el período de vacaciones, el empresario podrá alterar los días de descanso semanal a fin de atender debidamente las necesidades de la empresa y siempre con un preaviso al trabajador de siete días al de su disfrute.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico, con intervención y sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en la mencionada situación.

En ese supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Siempre entendido en aquellos establecimientos que no cese totalmente su actividad por cierre vacacional.

Artículo 14. Ceses.

El personal dentro de este convenio que se proponga cesar al servicio de la empresa, habrá de comunicarlo al titular de la misma con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma, por escrito y con acuse de recibo.

Así mismo, el empresario que se proponga la rescisión de la relación laboral habrá de comunicarlo al afectado con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios en la misma, por escrito y con acuse de recibo, sea cual sea la duración o modalidad del contrato.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, tendrá una penalización en tantos días de salario con todos los complementos del mismo como días de retraso en el preaviso.



Artículo 15. Prendas de trabajo.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores las prendas de trabajo adecuadas al que realicen, que a continuación se detallan, debiendo cuidar éstos de su limpieza y mantenimiento:

Personal de Obrero:

- Chaquetillas o batas: 1 año de duración.
- Gorros: 1 año de duración.

Personal de Obrero:

- Cofias: 1 año de duración.
- Zapatos: 1 año de duración.
- Pantalón: 1 año de duración.
- Mandiles: 6 meses de duración.
- Paños: 6 meses de duración.

Dependientes/as:

- Camisetas o blusas: 1 año de duración.
- Faldas o pantalones: 1 año de duración.
- Zapatos: 1 año de duración.
- Paños: 6 meses de duración.

(Adecuadas a invierno y verano).

Dichas prendas se entregarán dentro del primer semestre de vigencia del Convenio o, en caso contrario, su importe según factura de compra.

Tras la finalización del contrato el trabajador estará obligado a entregar su uniforme para poder cobrar el finiquito.

Artículo 16. Incapacidad Transitoria (IT).

En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.

En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.

Las empresas se comprometen a suscribir, dentro del primer semestre de la vigencia del Convenio, un seguro para todos los trabajadores que cubra las siguientes cantidades:



- En caso de IPA por accidente de trabajo, el trabajador percibirá una cantidad de 42.070,85 euros.
- En caso de muerte por accidente de trabajo, los familiares directos del trabajador percibirán una de 30.050,61 euros.

Artículo 17. Salud Laboral.

Las empresas están obligadas a poner los medios necesarios para una correcta prevención de riesgos laborales, facilitando o poniendo a disposición de los trabajadores todos los medios necesarios para la protección individual y colectiva (medios homologados).

Igualmente se cumplirá toda la legislación vigente en esta materia.

Los trabajadores, por su parte, deberán utilizar los medios de protección personal y colectiva adecuados, así como seguir con aprovechamiento la formación básica que reciban en esta materia, para el desempeño de su trabajo con el menor riesgo posible.

En aquellas empresas en que no exista Comité de Seguridad y Salud ni Delegados de Prevención, se designará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores un Encargado de Salud Laboral cuyas competencias serán la puesta en marcha de las medidas de control de cualquier situación y la vigilancia del cumplimiento obligado de la legislación, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores.

Se realizará a los trabajadores un reconocimiento médico de al menos una vez al año.

Cuando así se establezca por norma legal, o cuando los tipos de trabajo reúnan características especiales, estos reconocimientos se efectuarán en períodos más cortos y serán específicos con relación a la exposición de riesgos concretos.

La elaboración de los distintos artículos de confitería o repostería se realizarán bajo la supervisión y responsabilidad del profesional de mayor categoría laboral de la empresa, a fin de garantizar las características y composición de los mismos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo éste obligado a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y la reglamentación técnico-sanitaria, así como cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, siendo responsable de las consecuencias que pudieran sobrevenir por falta culposa imputable a sus trabajos.

Cada trabajador viene obligado al finalizar su jornada laboral a dejar en estado de limpieza y aseo su puesto de trabajo, en general todos los utensilios, herramientas y maquinaria, sin que ello suponga en ningún caso obligación de prolongar su jornada diaria.

Artículo 18. Trabajos en distinta categoría.

En cuanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores quedan obligados a efectuar tareas, no sólo de su categoría profesional y especialidad, sino otras que pudieran serle encomendadas en caso de «extrema necesidad».

Si se realizasen funciones de una categoría superior por un período superior a seis meses en un año o a ocho



durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

La empresa atenderá y analizará la reclamación y, tras consultar con los representantes de los trabajadores si los hubiere, dará contestación en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá concedido el ascenso.

En los supuestos de trabajos de categorías inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19. Suplencias.

El personal afectado por este Convenio se compromete a suplir las bajas que por enfermedad; vacaciones, permisos o accidentes de sus compañeros, sin necesidad para ellos de recurrir a la contratación de suplentes o interinos. De esta manera se propone compensar a las empresas de los desembolsos económicos que representan las mejoras económicas introducidas en este Convenio.

Artículo 20. Cooperación.

La representación social, deliberadora de este Convenio, en justa compensación por las mejoras obtenidas, se compromete a cooperar lealmente para conseguir un mejor rendimiento en el trabajo.

Artículo 21. Carné de Manipulador.

En caso de no obtención por parte del trabajador de carné de manipulador de alimento, por padecer enfermedad infectocontagiosa, se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las empresas costearán los gastos de renovación del citado carné para todos sus trabajadores que lo necesiten.

Artículo 22. Gratificación por jubilación.

Los trabajadores que se jubilen percibirán de la empresa una gratificación equivalente a tres mensualidades si su antigüedad en la misma fuese de doce años como mínimo.

Artículo 23. Complemento por fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de permanencia en la plantilla de la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derecho-habientes, el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. En caso de que el trabajador no alcanzase el año de permanencia en la empresa el importe a satisfacer será de una mensualidad.

Artículo 24. Descanso de la mujer trabajadora.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

El período post-natal será en todo caso obligatorio, y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

A estas trabajadoras se les procurará evitar los trabajos penosos y se les permitirá breves descansos a lo largo de su jornada de trabajo, teniendo en cuenta su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 25. Contratos para la Formación.

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (art. 11 ET y Ley 63/1997, de 26-12).

En ningún caso el aprendiz podrá cobrar menos salario del reflejado en este Convenio, según sus tablas anexas, sea cual sea su tiempo invertido en formación y en ningún caso esta formación podrá ser impartida a distancia, salvo que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centros especializados.

Acabado el período de formación, el trabajador pasará a tener un contrato indefinido en la categoría inmediata superior.



Artículo 26. Licencias y permisos.

En cuanto a las licencias y permisos retribuidos, se amplía a tres días por nacimiento de hijo, igualmente se amplía a tres días por muerte de familiar de 1.er grado. El resto de licencias y permisos retribuidos se estará a lo establecido por norma en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical o posteriores legislaciones que pudieran sustituirlas.

Se asimila la situación de la pareja de hecho del trabajador o de la trabajadora en cuanto a las licencias, siempre que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Artículo 27. Canon de negociación.

A tenor de lo establecido en el artículo 11 de la LOLS, se establece un canon de negociación de carácter voluntario y que sirve de compensación a los gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión negociadora de este Convenio, en los siguientes términos: a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las empresas a petición por escrito de los trabajadores, descontarán de las nóminas la cantidad de 24,04 euros pesetas, divididas en dos nóminas consecutivas con un descuento de 12,02 euros en cada una y las transferirán al número de cuenta, entidad bancaria y en la proposición a la representación de la mesa de negociaciones de cada Sindicato con representación en la mesa negociadora.

Los sindicatos representados en dicha mesa de negociación podrán renunciar al cobro de dicho canon a los trabajadores afiliados a su Sindicato, por entender que cubren los gastos con la cuota sindical correspondiente.

Artículo 28. Comisión Paritaria y ASEC.

A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran derivarse de problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del Convenio, sugerencias o planteamientos generales del sector, se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres miembros de la representación social y otros tres de la patronal de los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán carácter de ordinarios o extraordinarios y otorgarán tal calificación las partes integradas en la mesa.

En el primer supuesto, deberá resolver en el plazo de diez días y en el segundo, de cuarenta y ocho horas. Procederán a convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Delegación Provincial de Industria y Trabajo.

Ambas partes deciden la adhesión de este Convenio al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de Castilla La Mancha.



Artículo 29. Indivisibilidad.

El contenido del presente convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente.

Si en el ejercicio de las funciones que le son propias, la autoridad laboral competente no autorizara o modificara en cualquier sentido alguna de las cláusulas de este Convenio, éste quedará nulo, sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 30. Disposiciones finales.

En lo no previsto en el presente Convenio o que no haya sido contemplado por no ser necesario a los fines del mismo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, publicado en el BOE el 11 de marzo de 1996, así como en el resto de la legislación vigente.

Artículo 31. Cláusula de revisión salarial.

En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso.

Tal incremento, si lo hubiere, se abonará con efectos de 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del mismo y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga dentro de los primeros quince días a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Todos estos salarios se entenderán como mínimos, debiendo sumárseles la antigüedad o las cantidades que por otros conceptos pudieran corresponderles.

Los salarios en compensación anual podrán variar cuando al trabajador le corresponda la paga extraordinaria denominada «paga de estudios».

Artículo 32. Jubilación anticipada.

En materia de jubilación especial anticipada a los 64 años, se estará a lo establecido en el RD 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 33. Contratos de duración determinada.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.b) del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los contratos de duración determinada podrán tener una duración máxima de 12 meses.



A la finalización de los 12 meses de la duración del contrato, los trabajadores pasarán a tener un contrato indefinido.

En caso de extinción del contrato y siempre que el trabajador no pase a ser indefinido, se devengará una compensación a favor del trabajador de 35 días.

Artículo 34. Plus de desplazamiento.

En los casos en los que, por traslado del centro de trabajo y su plantilla a un lugar distinto, se provoque un incremento en los costes de transporte a los trabajadores que ya trabajaban en el antiguo centro, la empresa elegirá entre poner medios colectivos de transporte a su cargo o abonar el importe del transporte de los servicios públicos de transporte municipal por cada día trabajado.

Artículo 35. Igualdad de sexo.

No discriminación por razón de sexo. Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.

En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de este objetivo, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen distintas administraciones.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito Provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estaría compuesta por las partes firmantes del mismo.



Artículo 36. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el nuevo personal contratado que no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

I. Técnicos:

a) Titulados: seis meses.

b) No titulados: tres meses.

II. Administrativos: dos meses.

III. Mercantiles: dos meses.

IV. Obreros: un mes.

V. Subalternos: Un mes.

VI. Personal de campaña, eventual o interino: quince días.

TABLAS SALARIALES 2006.

IPC PREVISTO MÁS 0,75 (2 + 0,75 = 2,75%)

CATEGORÍAS	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
OBRADORES			
Maestro taller	940,06	2.820,18	14.100,90
Ofic. 1. ^a	907,80	2.723,40	13.617,00
Ofic. 2. ^a	870,42	2.611,26	13.056,30
Ayudante	818,22	2.454,66	12.273,30
Peón	835,62	2.506,86	12.534,30
S. Auxiliar 1. ^a	870,42	2.611,26	13.056,30
S. Auxiliar 2. ^a	835,62	2.506,86	12.534,30
MERCANTILES			
Encargado	880,73	2.642,19	13.210,95
Dependiente	864,11	2.592,33	12.961,65
Ayudante	771,03	2.313,09	11.565,45
Personal limpieza (hora)	5,29		
APRENDICES			
Aprend. 1. ^{er} año	540,90	1.622,70	8.113,50
Aprend. 2. ^o año	596,23	1.788,69	8.943,45

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 9 de marzo de 2007)

Código de Convenio: 1900095.



Visto el texto del acuerdo de aprobación de las Tablas Salariales definitivas para el año 2006 y de actualización de las Tablas Salariales para 2007, del «Convenio Colectivo de Industrias de Obradores de Confiterías, Pastelerías y Personal Mercantil de las mismas de la provincia de Guadalajara», con Código de Convenio n.º 1900095, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 9 de febrero de 2007, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la parte empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-1995), en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 6/6) y en la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial,

Acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.
- 2.º Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

En Guadalajara, siendo las dieciocho horas del día 7 de febrero de dos mil siete, se reúnen los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Provincial del Sector arriba indicado para proceder a la revisión de las tablas salariales de los años 2006 y 2007.

Abierto el acto se alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero.-Firmar la tabla salarial definitiva del año 2006 en aplicación del artículo 31 del vigente convenio colectivo, resultado de aplicar del 3,45% (IPC real más 0,75 puntos) a las tablas salariales del año 2005.

Segundo.-Firmar las tablas salariales para el año 2007, resultado de aplicar a las tablas salariales definitivas del 2006 un incremento del 2,75%: IPC previsto para el año 2007 (2%) más 0,75 puntos.

Tercero.-Remitir los ejemplares esta acta y de las tablas firmadas a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para que acuerde su inscripción en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad.

TABLAS SALARIALES 2006

IPC real más 0,75 (2,7 + 0,75 = 3,45%)

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>Salario/mes</i>	<i>Pagas extras</i>	<i>Salario/año</i>
OBRADORES:			
<i>MAESTRO TALLER</i>	946,46	2.839,38	14.196,90
<i>OFIC. 1.ª</i>	913,98	2.741,94	13.709,70
<i>OFIC. 2.ª</i>	876,35	2.629,05	13.145,25
<i>AYUDANTE</i>	823,79	2.471,37	12.356,85
<i>PEÓN</i>	841,32	2.523,96	12.619,80
<i>S. AUXILIAR 1.ª</i>	876,35	2.629,05	13.145,25
<i>S. AUXILIAR 2.ª</i>	841,32	2.523,96	12.619,80
MERCANTILES:			
<i>ENCARGADO</i>	886,73	2.660,19	13.300,95
<i>DEPENDIENTA</i>	869,99	2.609,97	13.049,85
<i>AYUDANTE</i>	776,28	2.328,84	11.644,20
<i>PERSONAL LIMPIEZA</i>	5,33	euros/hora	
APRENDICES:			
<i>APREND. 1.ª AÑO</i>	540,90	1.622,70	8.113,50
<i>APREND. 2.ª AÑO</i>	600,29	1.800,87	9.004,35

TABLAS SALARIALES 2007

IPC previsto más 0,75 (2 + 0,75 = 2,75%)

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>Salario/ mes</i>	<i>Pagas extras</i>	<i>Salario/año</i>
OBRADORES:			
MAESTRO TALLER	972,49	2.917,47	14.587,35
OFIC. 1.º	939,11	2.817,33	14.086,65
OFIC. 2.º	900,45	2.701,35	13.506,75
AYUDANTE	846,44	2.539,32	12.696,60
PEÓN	864,46	2.593,38	12.966,90
S. AUXILIAR 1.º	900,45	2.701,35	13.506,75
S. AUXILIAR 2.º	864,46	2.593,38	12.966,90
MERCANTILES:			
ENCARGADO	911,12	2.733,36	13.666,80
DEPENDIENTA	893,91	2.681,73	13.408,65
AYUDANTE	797,63	2.392,89	11.964,45
PERSONAL LIMPIEZA	5,48	euros/hora	
APRENDICES:			
APREND. 1.º AÑO	570,60	1.711,80	8.559,00
APREND. 2.º AÑO	616,80	1.850,40	9.252,00

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 44 – VIERNES, 11 2 ABRIL DE 2008)

Fecha: 26 de marzo de 2008.

Referencia: Convenios Colectivos.

Expediente: GU-0117/2008.

C.C.: 1900095.

ASUNTO: REGISTRO DE LA APROBACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA 2007 DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

VISTO el texto del acuerdo de aprobación de las Tablas Salariales definitivas para el año 2007, del “Convenio Colectivo de Industrias de Obradores de Confiterías, Pastelerías y Personal Mercantil de las mismas de la provincia de Guadalajara”, con Código de Convenio nº.

1900095, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el día 24 de marzo de 2008, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la parte empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del RD. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores



(B.O.E. de 29-3-95), en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n° 135, de 6/6) y en la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Deliberadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que señalen condiciones inferiores a ella.

2º.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia, que preceptúa el art. 90.3 de la referida Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado Provincial, José María Calvo Caballero.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE OBRADORES DE CONFITERIAS, PASTELERIAS Y PERSONAL MERCANTIL DE LAS MISMAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Emiliano Trejo

Rubén Hernando Sanz

Luis Marian Ruiz

REPRESENTACION SINDICAL

CC.OO.

Celia García Saboya

José María Rey Cuevas

UGT

Luis Notario de las Heras

Francisco Barba Gamo

Manuela Gonzalo Matías

En Guadalajara, siendo las diecisiete horas del día 12 de marzo de dos mil ocho, se reúnen los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Provincial del Sector arriba indicado para proceder a la revisión de las tablas salariales del año 2007, como consecuencia de la desviación del IPC.

Abierto el acto se alcanzan los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO: Firmar la tabla salarial definitiva del año 2007 en aplicación del artículo 31 del vigente convenio colectivo, resultado de aplicar el 4,95% (IPC real año 2007 mas 0,75 puntos), a las tablas salariales del año 2006, tal como establece el artículo 7 del propio convenio.

SEGUNDO: Remitir los ejemplares este acta y de las tablas firmadas a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para que acuerde su inscripción en el Boletín Oficial de la Provincia.



Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad.

TABLAS SALARIALES 2007

CONVENIO DE CONFITERIAS GUADALAJARA IPCREAL MAS 0,75 (4,2,+0,75=4,95%)

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIO/MES</u>	<u>PAGAS EXTRAS</u>	<u>SALARIO/AÑO</u>
Obradores			
Maestro taller	993,31	2979,93	14899,65
Ofic. 1ª	959,22	2877,66	14388,30
Ofic. 2ª	919,73	2759,19	13795,95
Ayudante	864,57	2593,71	12968,55
Peón	882,97	2648,91	13244,55
S. Auxiliar 1ª	919,73	2759,19	13795,95
S. Auxiliar 2ª	882,97	2648,91	13244,55
Mercantiles			
Encargado	930,62	2791,86	13959,30
Dependiente	913,05	2739,15	13695,75
Ayudante	814,71	2444,13	12220,65
Personal limpieza	5,59	€/hora	
Aprendices			
Aprend. 1er año	570,60	1711,80	8559,00
Aprend. 2º año	630,00	1890,00	9450,00