

Número de registre 6919

## **DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

*Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries de Flequeria de la província de Lleida*

### **RESOLUCION**

De 12 de julio de 2013 por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de Panadería de las comarcas de Lleida para los años 2012 a 2014 (código de convenio núm. 25000225011995).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de panadería de las comarcas de Lleida para los años 2012 a 2014, suscrito por las partes negociadoras el día 19 de junio de 2013 y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Ocupación, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

1 Disponer la inscripción del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de panadería de las comarcas de Lleida para los años 2012 a 2014 (código de convenio núm. 25000225011995) al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en funcionamiento a través de medios electrónicos dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, con notificación a la Comisión Negociadora

2 Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Lleida, 12 de julio de 2013

Octavi Miarnau Roca

Director de los Servicios Territoriales en Lleida

Transcripción literal del texto firmado por las partes

### **CONVENIO**

Colectivo de ámbito provincial para las industrias de panadería.

#### **Capítulo 1**

##### **Disposiciones generales**

##### **Artículo preliminar**

##### **Partes negociadoras**

El presente convenio colectivo ha sido pactado por las organizaciones siguientes: por parte de los trabajadores, la Central de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la parte empresarial, el Gremi Provincial de Forners de les Terres de Lleida, reconociéndose mutuamente que tienen la legitimación suficiente para negociar el presente convenio.

**Artículo 1****Ámbito funcional**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y establecimientos dedicados a la elaboración y/o venta de pan, así como las denominadas croisanterías y de los trabajadores que en ellas presten sus servicios.

**Artículo 2****Ámbito territorial**

El presente Convenio afectará a todas las empresas que tengan ubicados sus centros de trabajo en Lleida y Provincia.

Asimismo, este convenio queda abierto a su ámbito de aplicación a cualquier adhesión al mismo, por parte de los trabajadores de otras provincias.

**Artículo 3****Ámbito personal**

El presente Convenio obliga tanto a los empresarios como a los trabajadores de los anteriores centros de trabajo, sea cual fuere su categoría profesional que, durante su vigencia, trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas.

**Artículo 4****Vigencia, duración y prórroga**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde 1 de enero de 2.012 hasta el día 31 de diciembre del año 2.014.

La denuncia del presente Convenio deberá producirse con un mes de antelación a la fecha de su vigencia, con la obligación por parte del denunciante de comunicarlo a la otra parte y al organismo correspondiente.

A la finalización del Convenio colectivo y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligaciones.

**Artículo 5****Ceses voluntarios**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un preaviso de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al empleador a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, salvo que se encuentre prestando servicios los primeros 15 días, en cuyo caso el preaviso será de 48 horas.

A los trabajadores que cesen de forma voluntaria, la empresa vendrá obligada a entregarles la liquidación con dos días de antelación a la fecha del cese para sus consultas pertinentes y una vez transcurrido el citado plazo, se le hará efectiva dicha liquidación.

En el supuesto de no cumplirse este requisito, las Empresas abonarán dichas cantidades con un incremento del 10%.

**Artículo 6****Compensación y absorción**

Las condiciones económicas y sociales pactadas en el presente Convenio, forman un todo o unidad indivisible, debiendo ser consideradas globalmente en su cómputo anual, a efectos de su aplicación práctica.

Las mejoras económicas establecidas en éste Convenio, serán absorbibles por las que ya venga gozando el trabajador en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Las empresas que hayan abonado durante los años 2.011, 2012 y 2013 incrementos superiores a los establecido en este convenio podrán compensar dichas cantidades mediante el descuento en las doce nóminas inmediatamente posteriores a la publicación en el DOGC del presente convenio colectivo”.

#### Artículo 7

##### Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en el Presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre trabajadores y empresas que en su conjunto y cómputo anual están en condiciones más beneficiosas, deberán respetarse en su integridad “ad personam”.

#### Artículo 8

##### Comisión Paritaria

A la aprobación de este Convenio por la Autoridad Laboral competente, se creará una comisión paritaria de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación del texto del Convenio.
- B) Arbitraje de las cuestiones o problemas a su consideración sometidas a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Estudio de la evaluación de las relaciones entre las partes contratantes.
- E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

La Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo máximo de siete días.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de las Centrales Sindicales deliberantes (CC.OO. y U.G.T.).

La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y cuatro Vocales, en representación igual de Empresarios y Trabajadores. El Presidente, que lo será de la Comisión Deliberadora del Convenio, asistirá a las sesiones, con voz pero sin voto.

Los vocales empresarios tendrán su domicilio en el local social del Gremi Provincial de Forners. Los vocales trabajadores tendrán su domicilio en los locales sociales de los sindicatos (CC.OO. y U.G.T.).

Ambas partes, la empresarial y la trabajadora deben dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión, emita dictamen o actúe en forma reglamentaria, sin que ello enerve las acciones administrativas o jurisdiccionales de cualquiera de las partes.

#### Capítulo 2

##### Régimen de trabajo

#### Artículo 9

##### Jornada laboral

La jornada Laboral será de 40 horas semanales, que en cómputo anual queda fijada en 1.806 horas.

- a) Cuando por disposición legal se modifique la jornada laboral, se aplicará la resultante de la nueva Ley.
- b) El personal disfrutará después de la cuarta hora trabajada, de 20 minutos para tomar un bocadillo, turnándose para efectuar el mismo.

En todas las industrias afectadas por el presente Convenio, se respetará el horario habitual de entrada al trabajo.

#### Artículo 10 Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año. En el supuesto que lleven menos de un año de permanencia en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

- a) La fecha de su disfrute será convenida entre la empresa y el trabajador.
- b) En caso de desacuerdo se fijarán 15 días por parte del trabajador y otros 15 días por parte de la empresa.
- c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

#### Artículo 11 Permisos retribuidos

Los trabajadores disfrutarán de los permisos retribuidos retribuidas en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Dos días por nacimiento, muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- d) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora.
- e) Por traslado de domicilio del trabajador, un día.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, un día.
- g) Por el tiempo necesario para visitas médicas.
- h) Los firmantes recomiendan conceder permisos para asistir a los exámenes para la obtención del permiso de conducir.
- i) En los supuestos de licencias por fallecimiento o nacimiento se garantizará, en todo caso, un día laborable.
- j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de lactancia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad.
- k) Asimismo, también tendrán derecho a licencias no retribuidas por distintos motivos personales a los anteriormente señalados y cuya concesión queda al arbitrio de la empresa.

**Artículo 12****Faltas y sanciones**

Faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, en no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de 5 veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

2. Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la embriaguez esporádica cuando cause perjuicio a la empresa, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

3. Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez y toxicomanía habitual cuando repercutan negativamente en el trabajo, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y la reincidencia en faltas graves dentro del término de 6 meses.

4. La relación de conductas sancionables es meramente enunciativa y las no previstas serán asimilables según su grado de malicia e intencionalidad.

Sanciones. Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y haber.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60 o despido.

**Capítulo 3****Condiciones económicas****Artículo 13****Retribuciones**

Para el año 2.012 se mantienen las retribuciones pactadas en las tablas salariales definitivas a 31-12-2011.

Para el año 2.013, se pacta un incremento equivalente al 0'5% sobre las tablas definitivas del 2012 y con efectos económicos a partir de 1-6-2013.

Para el año 2014 se pacta un aumento correspondiente al 0'5% sobre las tablas definitivas del año 2013.

**Artículo 14****Atrasos**

Las regularizaciones se corregirán, en su caso, dentro del primer trimestre subsiguiente al año vencido.

**Artículo 15****Plus convenio**

Todo el personal que ostente la categoría de dependiente/a y personal en formación de 18 años del personal mercantil percibirá un plus convenio que figura en el anexo, para los 2 años de vigencia del convenio.

**Artículo 16****Vísperas, domingo y festivos**

En las empresas en las que por características propias del sector, se realice un esfuerzo personal como consecuencia de dichas fiestas, los trabajadores percibirán las siguientes cantidades por mes natural, incluso en la nómina correspondiente a las vacaciones:

Oficial 1a y Chofer: 148'51 euros/mes

Auxiliar (Ayudante): 144'59 euros/mes

Personal en formación de más de 18 años: 113'99 euros/mes

Personal en formación de 16 y 17 años: 90'72 euros/mes

**Artículo 17****Antigüedad**

A partir del día 31 de diciembre de 1.997, quedó suprimido el concepto tradicional de antigüedad. En la indicada fecha se consolidó la cantidad abonada por las empresas del anterior complemento de antigüedad.

En tal sentido, el personal afectado no devengó nuevas cuantías ni tramos del citado complemento de antigüedad y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

Dicho complemento de antigüedad consolidada no será ni absorbible ni compensable en ningún caso ni naturaleza, y se verá incrementado en el mismo porcentaje que se regule en los futuros convenios colectivos con carácter "sine die".

**Artículo 18****Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad consolidada.

Su abono se efectuará en las siguientes fechas:

1. 16 de mayo.
2. 15 de julio.
3. 22 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 19****Retribuciones en especie**

El kilo de pan diario que reciben los trabajadores, será facilitado por las empresas, además, en los días de descanso semanal, festivos no recuperables, vacaciones y en los 45 primeros días de situación de Incapacidad Temporal.

**Artículo 20**

## Horas extraordinarias

Cuando por necesidades imperiosas del servicio, deban realizarse horas extraordinarias, éstas se remunerarán con el 75% del incremento sobre el salario convenio o se compensarán con tiempo en descanso.

**Capítulo 4****Artículo 21**

## Formas de contratación

En cuanto a la forma y modalidades de contratación, las partes firmantes del presente Convenio, se remiten expresamente a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación sobre fomento del empleo.

**Artículo 22**

## Ingresos, ascensos y promociones

Ingresos. El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los Títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería.

Periodo de prueba. Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratados que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Ascensos y promociones. Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en la empresa trabajadores capacitados para cubrirlos.

**Artículo 23**

## Disposiciones varias

Primera. Los empresarios entienden y defienden los argumentos éticos y morales de la petición de los trabajadores, al solicitar de los Organismos oficiales del Estado, la jubilación anticipada, para evitar la eternización en la vida laboral y promocionar la creación de puestos de trabajo.

Segunda. Las empresas, por mediación del Gremi de Forners, o bien por gestión propia de las mismas, solicitarán anualmente el reconocimiento médico de todos sus trabajadores.

Tercera. Derecho supletorio. En todo lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Cuarta. Canon de negociación. Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas deducirán de cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito de su aplicación, dentro del mes siguiente a su publicación, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, la cantidad de 24'04 euros que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales que han intervenido en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indicará oportunamente a las empresas.

Los trabajadores que deseen abonar dicha aportación lo comunicarán por escrito a sus respectivas empresas. En caso contrario, se entenderá que no prestan su conformidad al citado abono.

Quinta. Régimen asistencial. En el caso de accidente laboral, las empresas complementarán hasta el cien por cien de su salario a partir del décimo día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

Las empresas se reservan el derecho de suprimir la ayuda expresada en el párrafo anterior, cuando del informe emitido por el facultativo designado por la empresa, se deduzca que el trabajador alarga de forma deliberada su baja.

Sexta. Jubilación especial. Las partes firmantes del presente Convenio, estiman como muy positiva la aplicación de los 64 años como edad de jubilación. Por ello, se recomienda a todas las empresas y trabajadores afectados por el Convenio la utilización del mecanismo legal y voluntario que se establece en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Séptima. Garantías sindicales:

- a). Todas las empresa dispondrán de un tablón de anuncios al servicio de los Delegados de Personal, Comités de Empresa o Delegados Sindicales, donde los hubiere.
- b). Se facilitará la labor de los Delegados Sindicales, para la información y cobro de cuotas.
- c). En cumplimiento de lo acordado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1.985, las empresas retendrán de los salarios de sus trabajadores, la cuota sindical de aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

Octava. Formación continua. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 1 de febrero de 2.006, suscrito entre CEOE y CEPYME, en su condición de organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal y por otra por CC.OO y UGT como organizaciones sindicales más representativa de carácter estatal.

Novena. Seguridad e Higiene y Condiciones de Salud Laboral: Las empresas vendrán obligadas a tener la suficiente ventilación en los centros de trabajo, así como efectuar una revisión médica obligatoria para todos los trabajadores al año.

Deberán contar, asimismo, con los mínimos exigibles como son: taquillas, inodoro, lavabos y duchas.

En todo caso, será de aplicación preferente lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales núm. 31/1995, de 8 de noviembre, Reglamentos y demás normas sobre la materia.

Décima. Ropa de trabajo: Al personal obrero se le dotará de ropa de trabajo consistente en las siguientes prendas: Un par de alpargatas o zapatillas, cuatro camisetas, dos pantalones a elegir (corto o largo). Dependientas: dos batas. Chóferes y transportistas: dos chaquetillas, dos pantalones, tres pares de alpargatas, dos gorros y dos mandiles. Esta ropa de trabajo se facilitará anualmente y se computará a partir de su entrega.

Undécima. Descuelgue de empresas: Las empresas a las que la aplicación de los salarios pactados en el presente Convenio pudiera afectar a su viabilidad futura y las posibilidades de mantenimiento de empleo de las mismas, solicitarán de los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, la creación de una comisión, cuya composición será proporcional al número de trabajadores con el fin de establecer un período de consultas, el cual tendrá una duración máxima de quince días, con la finalidad de llegar a un acuerdo de inaplicación o, en su caso, evitar o atenuar sus consecuencias.

En todo caso, se entenderá comprometida la viabilidad de la empresa y procederá la desvinculación salarial cuando la misma acredite pérdidas durante dos trimestres consecutivos anteriores a la aplicación del Convenio y sea previsible que continuará dicha situación en el año actual.

Para el supuesto de que existan discrepancias y no sea posible llegar a un acuerdo, transcurrido el término de cinco días, las partes se solicitarán el procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Los acuerdos definitivos deberán ser notificados a la Comisión Paritaria del Convenio.

Decimosegunda. Carnet de manipulador de alimentos: El personal sujeto al presente Convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo efecto la empresa dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención de dicho carnet.

Decimotercera. Conductores: En el supuesto de que a un chofer le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, la empresa le facilitará trabajo durante el período de suspensión del permiso, abonándole el salario que corresponda al trabajo realizado. Esta condición se mantendrá por un máximo de dos suspensiones de permiso de conducir o un total de tres mensualidades, excedido el cual el conductor sólo tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

Decimocuarta. Indemnización por causa de muerte, incapacidad permanente y total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajos y Gran Invalidez, derivado de accidente de trabajo.

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, la empresa garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

Muerte del trabajador: La empresa aseguradora, en su caso, pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 9.664'27 euros.

Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual e Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo: 15.704'44 euros.

Gran Invalidez: 21.744'62 euros.

## Capítol 5

## Categorías profesionales

## A. Personal de Elaboración:

Oficial de 1ª

Auxiliar (Ayudante)

Personal en formación de más de 18 años

Personal en formación de 16 y 17 años

## B. Personal Mercantil

Vendedor/a

Dependiente/a

Personal en formación de más de 18 años

Personal en formación de 16 y 17 años

## C. Personal Administrativo

Oficial administrativo

Auxiliar administrativo

## D. Personal Complementario:

Chofer- Repartidor

Definición de categorías profesionales

Personal de elaboración:

Oficial de 1ª: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o personal en formación bajo su vigilancia.

Se integrarán también en dicha categoría los empleados que, en aquellas empresas donde exista la especialidad de bollería, repostería y similares, se dediquen a tales menesteres.

Auxiliar: Es el empleado no especializado que tiene la función de auxiliar al Oficial de 1ª en los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o personal en formación bajo su vigilancia.

## Personal mercantil

Vendedor/a y Dependiente/a: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa en todos sus centros de trabajo, cuidando, además, de la limpieza y aseo de los mismos.

## Personal administrativo

Oficial administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos administrativos con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a trabajos de oficina o despacho.

Personal complementario:

Chofer-Repartinador: Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y los de venta y colectivos.

Personal de limpieza: Es quien se ocupa de la limpieza del diferente utillaje y de las dependencias de la empresa.

#### Artículo 24

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

#### Capítulo 6

##### Conciliación vida familiar y laboral

Artículo 25. Las partes firmantes del convenio se remiten a expresamente a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

#### Artículo 26

##### Reducción de la jornada por motivos familiares

26.1. Tiempo de trabajo retribuido: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La madre, por voluntad propia, puede sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que alcance con la empresa. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

##### 26.2 Reducción de la jornada con reducción de sueldo:

26.2.1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o una persona minusválida física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada. Tiene el mismo derecho quien necesite 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 no ejerza actividad retribuida.

26.2.2. La reducción de la jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

26.2.3.-En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros y reducción por guarda legal corresponde al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deben avisar a la empresa con quince días de antelación sobre la fecha de iniciación y finalización del permiso de lactancia o reducción de jornada.

### 26.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho de reserva del puesto de trabajo.

26.3.1. La suspensión por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas que se disfrutan de forma ininterrumpida y son ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada criatura a partir de la segunda. El período de suspensión se disfruta a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad de la suspensión o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de muerte del hijo o hija, el período de suspensión no se reduce salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite su reincorporación al su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar para que el otro progenitor disfrute de forma ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan la actividad señalada, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, siendo compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión puede computarse a instancias de la madre o, si la figura de la madre no existe, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y de aquéllos otros en que el recién nacido necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se amplía a tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que se establezca reglamentariamente.

26.3.2. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de ocho años o de menores de edad mayores de ocho años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los casos de adopción internacional, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En la adopción o acogimiento preadoptivo permanente o simple, la duración no puede ser inferior a un año, aun si estos son provisionales.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora afectados, en los términos que se detallan reglamentariamente.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

26.3.3. Por paternidad, en el caso de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados e interesadas, cuando la suspensión por maternidad se disfrute en la totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho abarca desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o coincidiendo con la suspensión por maternidad o inmediatamente después de finalizar la maternidad o inmediatamente después de finalizar la suspensión por maternidad. Se puede disfrutar en jornada completa o parcial un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador y conforme reglamentariamente. El trabajador debe comunicarlo con la debida antelación y en los términos del convenio colectivo.

26.3.4.-Riesgo durante el embarazo y período de lactancia de un menor de nueve meses.

Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo mediante la adopción de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas deben incluir, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

Si esta adaptación no es posible o si, pese a la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si se certifica y se informa en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta trabajadora ha de pasar a desarrollar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado y la empresa debe de determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a este efecto, así como los puestos alternativos a aquéllos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme las reglas y los criterios de la movilidad funcional. En los casos que, después de aplicar las reglas señaladas, no exista ningún puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Si este cambio de puesto no resulta técnicamente o objetivamente posible, o si no puede exigirse razonablemente por motivos justificados, el contrato de trabajo puede suspenderse en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos son también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y si ello se certifica en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando el lactante cumple nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su anterior puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

#### Artículo 27

##### Excedencias

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a los siguientes períodos de excedencia:

1. Con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de estar en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.
2. A un período no superior a tres años por el cuidado de cada hijo o hija, tanto si lo son por naturaleza como por adopción o, en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. A un período de un máximo de dos años para atender un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retributiva.

El período de excedencia en los dos últimos supuestos puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos y es computable como antigüedad. El trabajador/a durante este período tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales debe ser convocado, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

La excedencia para el cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el derecho simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante genere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta supone la finalización de la que se esté disfrutando, en su caso.

#### Artículo 28

##### Despido y extinción del contrato

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

1. El de trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, durante la suspensión del contrato por paternidad, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del período indicado.
2. El de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de inicio del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y a los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4, 4 bis i 5 del artículo 37 de esta Ley, o lo estén disfrutando, o haya solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la Ley. I a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.
3. El de trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no haya transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Lo que se establece en los párrafos anteriores se aplica salvo que se declare la procedencia del despido por motivos diferentes de los señalados.

##### Disposición transitoria primera

En lo referente a la solución de conflictos, las partes acuerdan remitirse a lo estipulado para el T.L.C. (Tribunal Laboral de Cataluña).

Este Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de las partes, emitida por las respectivas representaciones y en prueba de ello, lo firman de común acuerdo.

Lleida, a 19 de junio de 2013

## Tabla salarial año 2013 (vigente a partir 01-06-2013)

CATEGORÍAS	EUROS/DÍA
Personal elaboración	
Oficial de 1a.....	27,04
Auxiliar (ayudante).....	26,28
Personal en formación más de 18 años.....	21,51
Personal en formación de 16 y 17 años.....	20,38
Personal mercantil	
Vendedor/a – Dependiente/a.....	24,94
Personal en formación más de 18 años.....	21,51
Personal en formación de 16 y 17 años.....	20,38
Personal administrativo	
Oficial administrativo.....	27,04
Auxiliar administrativo.....	21,51
Personal complementario	
Chófer-repartidor.....	27,04
Personal de limpieza.....	21,51

VIGILIAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	EUROS/MES
Oficial de 1a y chófer.....	148,51
Auxiliar (ayudante).....	144,59
Personal en formación más de 18 años.....	113,99
Personal en formación de 16 y 17 años.....	90,72
Plus Convenio	
Dependiente/a - Vendedor/a.....	25,11
Personal en formación más de 18 años.....	19,57

## Tabla salarial año 2014 (vigente a partir 01-01-2014)

CATEGORÍAS	EUROS/DÍA
Personal elaboración	
Oficial de 1a.....	27,18
Auxiliar (ayudante).....	26,41
Personal en formación más de 18 años.....	21,62
Personal en formación de 16 y 17 años.....	20,48
Personal mercantil	
Vendedor/a – Dependiente/a.....	25,07
Personal en formación más de 18 años.....	21,62
Personal en formación de 16 y 17 años.....	20,48

Personal administrativo	
Oficial administrativo.....	27,18
Auxiliar administrativo.....	21,62
Personal complementario	
Chófer-repartidor.....	27,18
Personal de limpieza.....	21,62
VIGILIAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	EUROS/MES
Oficial de 1a y chófer.....	149,25
Auxiliar (ayudante).....	145,31
Personal en formación más de 18 años.....	114,56
Personal en formación de 16 y 17 años.....	91,17
Plus Convenio	
Dependiente/a - Vendedor/a.....	25,24
Personal en formación más de 18 años.....	19,67

---