

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería de Navarra (código número 31002705011981), que tuvo entrada en este Registro en fecha 7 de agosto de 2014, que fue suscrito el mismo día 7 de agosto por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (CC.OO. y U.G.T.), y subsanado con fecha 20 de agosto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 2 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE "OBRADORES Y FABRICAS DE CONFITERIA, PASTELERIA Y REPOSTERIA DE NAVARRA"

Normas generales

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y será de aplicación en las siguientes actividades laborales:

Obradores y fábricas de pastelería, confitería, bollería y repostería, incluidas las actividades comerciales tanto al mayor como al detalle derivadas de las mismas.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Afecta este Convenio a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, con la excepción del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero, tres c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, previsto en el artículo 2.º del mismo cuerpo legal.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1.º de enero de 2013.

Artículo 5.º Vigencia.

El presente convenio tendrá la siguiente vigencia: desde el 1.º de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6.º Denuncia.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración, esto es, el 31 de diciembre de 2016.

Denunciado el Convenio, la Comisión Negociadora deberá iniciar un proceso de negociación en el plazo máximo de tres meses, procediendo a constituirse la Comisión Negociadora.

A los efectos previstos en el artículo 86.3 del E.T. al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de denuncia.

Artículo 7.º Normativa de aplicación.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, en particular al Acuerdo Marco de Pastelería, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones posteriores y complementarias.

Artículo 8.º Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas, o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen, en su conjunto, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 9.º Compensación y Absorción.

El conjunto de retribuciones pactadas en este convenio son de manera global compensables y absorbibles por cualquier disposición reglamentaria futura.

Para hacer el cálculo de compensaciones, se compararán la retribución total anual resultante de este convenio, con la legal que deberá corresponder a cada categoría profesional, abonándose solamente el convenio en los casos que fuera globalmente igual o superior al cálculo legal.

Artículo 10. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1.—Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2.—Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3.—Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

4.—Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 "Causas", comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de

situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En todo caso, las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del período de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes: Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el período de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que, en todo caso, tendrá que ser voluntario.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, o si sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra las partes no alcanzaran acuerdo, cualquiera de ellas 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 deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.

4.5. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras ésta no esté constituida, a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y, en su caso, a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

4.6. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria a los solos efectos de depósito.

Contratación

Artículo 11.º Contratos formativos.

Estos contratos tienen por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Los contratos para la formación, se regirán por las siguientes condiciones:

1. Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años.
2. No podrá utilizarse esta modalidad para llevar a cabo contratos formativos en las categorías de peón y personal de limpieza.
3. Las partes negociadoras acuerdan admitir la posibilidad que la ley les otorga de ampliar hasta tres años su duración.

Este tipo de contratación tendrá una retribución, para los contratos formativos de primer año, del 75% del salario de la categoría del Peón, del 85% para los de segundo año y del 100% para los de tercer año.

Los trabajadores vinculados con contratos para la formación tendrán, asimismo, derecho a percibir anualmente dos Gratificaciones Extraordi-

narias y otra con el carácter de Participación en Beneficios, de la misma cuantía que una mensualidad de su salario.

Artículo 12. Jóvenes Trabajadores.

Límite mínimo de edad. Se considerará a los 16 años como el límite mínimo de edad para el trabajo, cumpliendo la Resolución de O.I.T. al respecto.

Pluses: El joven trabajador, no aprendiz, percibirá los pluses en la misma cuantía y calidad que cualquier otro trabajador, en proporción a su salario.

Horas Extras: Estarán prohibidas hasta los 18 años. A partir de esa edad, se podrán realizar de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 13. Contratos de Trabajo.

13.1. Contrato de Relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.7 del Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

13.2. Las Empresas informarán a los representantes de los trabajadores sobre, planes y modalidades de contratación, siempre que estas se encuentren debidamente definidas.

13.3. Las Empresas informarán detalladamente sobre contratación laboral a los Sindicatos de las Comisiones Provinciales del INEM, especialmente cuando los trabajadores carezcan de representantes sindicales, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 14. Dependienta/e.

En el presente Convenio Colectivo Provincial de Obradores y Fábricas de Confeitería, Pastelería y Repostería de Navarra, se incluye la categoría profesional de Dependienta/e mayor de 18 años, entre cuyas obligaciones y funciones desarrollará, entre otras, la de servicio de consumiciones al público.

La categoría de dependienta/e se equiparará, salarialmente, a la categoría de ayudante en un plazo de tres años.

Las condiciones pactadas en este convenio para dicha categoría, no serán de aplicación a aquellas empresas, en las que los referidos trabajadores estén sujetos en la actualidad a otro convenio.

Respecto al salario de la referida categoría de Dependienta/e mayor de 18 años fijado en este convenio, se respetarán situaciones más beneficiosas si las hubiere.

Artículo 15. Auxiliar de pastelería.

–Definición:

Es quien, poseyendo diferentes habilidades manuales, desarrolla con soltura las diferentes tareas que se le puedan encomendar en relación con un obrador de pastelería, que no exijan experiencia profesional ni un conocimiento del proceso de fabricación.

Desde la firma de este convenio, las empresas podrán contratar empleados con la categoría de auxiliar durante un máximo de 16 meses de prestación, para que adquieran los conocimientos teórico-prácticos precisos para un adecuado desempeño de su labor, conocimiento de las instalaciones y maquinaria, y demás condiciones profesionales. Durante este período la empresa podrá disponer los mecanismos de formación que estime oportunos, que serán impartidos dentro de la jornada laboral.

Transcurrido el período máximo de permanencia en dicha categoría, el empleado pasará a ostentar la categoría de peón, con las condiciones inherentes a la misma.

El personal con categoría de auxiliar percibirá la retribución prevista en la tabla salarial anexa a este convenio.

–Funciones a desempeñar:

- a) Alimentación de materia prima/producto.
- b) Manipulación y limpieza de útiles, y zonas de trabajo.
- c) Revisar/posicionar y dar brillo.
- d) Alimentar carrete de formadora de cajas, recogida manual.
- e) Introducción de producto en Flow-pack.
- f) Colocaciones manuales sencillas: rellenos, miniaturas, figuras/ frutas, pasas, tarjetas, lacasitos, cookies.
- g) Estirado y cerrado nudo formadoras roscos.

Esta nueva categoría no será aplicable al personal que preste servicio en establecimientos abiertos al público (dependientas/es).

–Ascensos.

Artículo 16. Mandos Intermedios y Profesionales Técnicos.

16.1. Derecho a la formación permanente y actuación profesional, en empresas de más de 100 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

16.2. Las empresas vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros intermedios.

16.3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso ó, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

16.4. Se aplicará a los cuadros de la vigente legislación en materia laboral en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

Contratos de puesta a disposición

Artículo 17. Empresas de Trabajo Temporal.

La entrada en vigor de la ley 14/1994, por la que se regulan las E.T.T. y el Real Decreto 4/1995 que la desarrolla, hacen necesario acordar unas normas mínimas que regulen las prestaciones de servicios a través de estas empresas, para evitar la desorientación que en estos momentos puede darse, y en concreto:

1. El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito.

2. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 7 días siguientes a la celebración de dichos contratos.

3. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

–Para sustituir a trabajadores en huelga.

–Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

–Para ceder trabajadores a otra ETT.

4. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de ETT con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las ETT.

Las partes firmantes, acuerdan que las retribuciones abonadas por las ETT a sus trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1999 de 16 de julio por la que se modifica la Ley 14/1994, sean equivalentes a las fijadas en este convenio.

La presente disposición se mantendrá en vigor en tanto continúe vigente el Acuerdo Intersectorial de Navarra para las Relaciones Laborales firmado por la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. el 8 de junio de 1995 (Boletín Oficial de Navarra número 91, de 21 de julio de 1995), Revisión de 2013 (Boletín Oficial de Navarra número 250, de 31 de diciembre de 2013).

Retribuciones

Artículo 18. Retribuciones.

El personal afectado por el presente convenio, con excepción de los trabajadores vinculados a sus empresas por contratos formativos, percibirán las remuneraciones señaladas en el Anexo I consistentes en el Salario Base, por día natural, que para aquellas categorías profesionales quedan señalados en el citado Anexo. Igualmente, en el repetido Anexo se recoge una tabla para la base del cálculo de antigüedad.

Durante el primer año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero a 31 de diciembre de 2013, las tablas salariales no sufrirán incremento alguno respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2012. Para el año 2014 se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013 en 0,75 puntos porcentuales; para el año 2015, se acuerda un incremento del 1% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014 y, para el año 2016 el incremento sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015, será igual al IPC real Nacional del año 2015.

De carácter salarial

Artículo 19. Gratificaciones reglamentarias.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de su Salario Base más Antigüedad, que se harán efectivas: la primera se abonará antes del 6 de julio y la otra el 25 de diciembre.

Se respetarán aquellas situaciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Artículo 20. Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores, una gratificación equivalente a treinta días del Salario Base más Antigüedad y los superiores que se vengán disfrutando, y cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera, que se abonará en el mes de marzo y la segunda en septiembre, ambas antes del día 15 del correspondiente mes.

Esta gratificación la percibirán quienes hayan ingresado o cesen durante el año, el personal de campaña, el eventual o el interino, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 21. Antigüedad.

Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio, percibirán en concepto de antigüedad 10 trienios del seis por ciento de la Base para el cálculo de la antigüedad por cada uno de ellos. A este solo efecto se computarán los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo.

En el Anexo I aparece fijada una tabla que sirve de base para el cálculo de la misma.

Artículo 22. Plus de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas que tengan la consideración de horas nocturnas, es decir, las realizadas entre las 22 y las 6 horas, serán incrementadas, en el supuesto de que tales horas sean prestadas a instancia de la empresa, en las siguientes cuantías:

DE 1-1-2013 A 31-12-2013	DE 1-1-2014 A 31-12-2014	DE 1-1-2015 A 31-1-2015
2,28 euros	2,30 euros	2,32 euros

En el año 2016, la cuantía vigente a 31 de diciembre de 2005 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015.

Artículo 23. Actividades Penosas e Insalubres.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres, percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el Salario Base.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderá como trabajos penosos, los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a 10 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

Y por insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en los que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se aplique en la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter.

De carácter extrasalarial

Artículo 24. Prendas de trabajo.

Con carácter general, las empresas sujetas a este convenio proveerán al personal, que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente, de chaquetas, pantalones, mandiles, cofias o gorros, monos o buzos y paños. Y en general cualquier otra prenda que sea necesaria. Asimismo será obligatoria para la empresa, dotar al personal que realice sus servicios en cámaras frigoríficas así como al que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, de prendas de abrigo y ropa adecuada, y de calzado impermeable.

La ropa para trabajos en temperaturas de hasta -25.º, consistirá en peto y chaqueta térmica, así como guantes de vacuno, calcetines térmicos y botas de montaña.

La duración de las prendas será anual, salvo que por deterioro normal de las mismas, sea preciso facilitarlas o renovarlas antes de dicho espacio de tiempo.

A cargo de los trabajadores correrá su lavado y conservación por cuyo supuesto se les abonará las siguientes cantidades mensuales (excluyéndose de devengo el período vacacional):

AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
27,06 euros	27,26 euros	27,54 euros

Para el año 2016, la cuantía fijada para el año 2015 se verá incrementada en el IPC real Nacional de dicho año 2015.

Del tiempo de trabajo

Artículo 25.º Jornada de trabajo y flexibilidad.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece, tanto para los trabajadores con jornada partida como para los trabajadores en régimen de jornada continuada, una jornada anual de 1.774 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderá comprendido el descanso de quince minutos para el bocadillo en jornada continuada, sobrentendiéndose que cualquier período de descanso superior a los mencionados quince minutos, será exclusivamente en el exceso de los mismos por cuenta del trabajador y sin perjuicio del respeto de condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas, inferiores a lo anteriormente indicado en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral dentro del cómputo de horas/año, será fijada por la Dirección Empresarial, considerando las necesidades de la empresa, quien deberá confeccionar obligatoriamente el calendario laboral que ha de regir durante la vigencia del Convenio.

Flexibilidad

Se establecen las siguientes medidas:

1. Festivos en calendario: En el momento de confeccionar el calendario laboral anual de cada empresa o centro de trabajo, las empresas tendrán la posibilidad de trasladar, si fuera necesario, de forma acordada o unilateralmente, hasta un máximo de tres festivos.

2. Bolsa de horas: Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia provenientes de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de clientes y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece una Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la empresa, ampliarse o reducirse un máximo de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador de la empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, y a favor de la empresa las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al trabajador como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta como saldo a favor de la empresa.

El saldo positivo al trabajador de horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual, no podrá exceder de 40 horas en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Si del estado de la cuenta de horas a 31 de diciembre (una vez practicada la reducción y compensación de horas) resultara un saldo de horas a favor del trabajador, éste podrá optar, mientras dure la vigencia del convenio, entre trasladar dicho saldo de horas al año siguiente para su compensación o, mediante su abono por la Empresa junto con la nómina del mes de enero teniendo, en este caso, dicho exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias. Igualmente, en el caso de resultar a 31 de diciembre un saldo de horas a favor de la Empresa, el trabajador podrá optar entre trasladar dicho saldo negativo al año siguiente para su compensación o al descuento de dichas horas que se llevará a cabo en la nómina del mes de enero.

Las horas de disponibilidad, mientras sea necesario, se podrán realizar en los días laborables, siendo en sábado, en turno de mañana, para aquellos trabajadores con turnos de trabajo de lunes a viernes.

3. Distribución irregular de la jornada: Se podrá aumentar o disminuir en 1 hora la jornada diaria, de tal manera que respete la jornada anual pactada, sin modificar los días programados en calendario.

El conjunto de las medidas 1, 2 y 3, tendrán una limitación máxima del 5% de la jornada anual, estableciéndose un plazo de preaviso para la adopción de estas medidas de 72 horas.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

26.1. Horas extraordinarias habituales; supresión.

26.2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización.

26.3. Se considerarán estructurales las horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción o ausencias imprevistas, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su realización será obligatoria. Para ello la empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores y con la máxima antelación posible, las circunstancias que motivan su prestación, así como el número estimado de las mismas y su distribución.

26.4. Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso o mediante su retribución. Se establece un precio mínimo de la hora extraordinaria para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2013 de la siguiente cuantía: Para la categoría de personal de comercio (dependientas) de 9,19 euros; y para el personal de obrador, de 10,05 euros. A partir de 1 de enero de 2014 y durante el resto de vigencia del convenio, el precio de la hora extraordinaria se fija en 13,00 euros brutos/hora para la categoría de Encargado, de 12,00 euros brutos/hora para la categoría de Oficial y de 11,00 euros brutos/hora para el resto de personal. Para el caso de horas extraordinarias realizadas en Sábado, Domingo o Festivo, las cuantías señaladas se verán incrementadas en un 15%.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos con arreglo al Salario real de convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte proporcional que le corresponda y el que cese percibirá la liquidación del tiempo trabajado.

Los trabajadores tendrán opción a disfrutar como mínimo veinte de los treinta días de vacaciones entre el quince de junio y el treinta de septiembre, siendo estos veinte días ininterrumpidos.

Si los 14 días festivos previstos anualmente en la normativa legal dictada por el Gobierno de Navarra, se disfrutaran por parte del personal de modo continuado o acumulado a vacaciones, se les sumarán 2 días más.

Los trabajadores podrán, a su elección, incrementar en una jornada laboral sus vacaciones. En caso de no incrementar en una jornada laboral sus vacaciones, podrán disfrutar la misma a su libre elección, preavisando en este supuesto con 15 días de antelación a la dirección de la empresa.

El trabajador que como consecuencia de encontrarse en situación de I.T. o tener suspendido su contrato de trabajo por maternidad o paternidad no pudiera disfrutar sus vacaciones, en todo o en parte, en la fecha previamente acordada, tendrá derecho a un nuevo señalamiento una vez sea dado de alta médica o finalice el período de suspensión en las condiciones y conforme a lo establecido en el artículo 38.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Trabajo en festivos.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días previsto en el párrafo 4.º del artículo 27 del vigente convenio, sino con su disfrute individualizado, se compensarán, además de con el día de descanso sustitutorio, con 51,50 euros durante el año 2013, con 51,89 euros durante el año 2014 y con 52,41 euros durante el año 2015. Para el año 2016 la cuantía fijada para el año 2015 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015. La elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador con las siguientes limitaciones:

A.—Las empresas podrán excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 90 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por la empresa al trabajador con anterioridad al día 1 de febrero de cada año; en el caso de no existir esta comunicación, se entenderán como períodos de alta productividad los de la celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y Navidades.

B.—En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 15 días entre los referidos días de descanso.

Artículo 29. Fiesta Patronal.

Durante el año 2013, con el fin de que los trabajadores afectados por este convenio puedan disfrutar de su fiesta patronal, se acuerda que esta coincida con la Festividad de la Exaltación de la Santa Cruz, día 14 de septiembre y en esta fecha la jornada de trabajo será de 4 horas.

Asimismo, durante dicho año 2013, se concederá a todos los trabajadores afectados por este convenio, una gratificación con motivo de dicha festividad consistente en 49,53 euros para todo el personal sin distinción de categorías.

A partir del año 2014, la Festividad de la Exaltación de la Santa Cruz, día 14 de septiembre, día del Pastelero, será a todos los efectos laborable y tendrá el mismo tratamiento que el resto de jornadas.

Igualmente, la gratificación que con motivo de dicha festividad venían percibiendo los trabajadores, se ha prorrateado este año y a futuro entre las 15 pagas que, durante el año, perciben dichos trabajadores integrándose, por tanto, en el salario base que para cada una de las categorías figura en el Anexo de Tablas Salariales.

Artículo 30. Fiesta de Navidad.

El día 25 de diciembre y el día 1 de enero, fiesta de Navidad y Año Nuevo respectivamente, no se trabajará en los Obradores, considerándose dichos días como festivos abonables y no recuperables a todos los efectos. Igualmente el personal denominado en el presente convenio como "dependiente/a", guardará fiesta en idénticas fechas.

Artículo 31. Licencias.

El trabajador, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos y cuantía:

—22 días en caso de matrimonio.

—1 día en caso de matrimonio de familiar hasta 2.º grado inclusive, por consanguinidad o afinidad.

—6 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.

—5 días naturales por enfermedad del cónyuge con ingreso hospitalario, parto o nacimiento de hijos, debidamente justificado, los cuales no serán necesariamente seguidos o continuados, sino que podrán ser utilizados a conveniencia del trabajador, siempre durante el proceso de hospitalización del cónyuge. En caso de nacimiento de hijos, tres de los 5 días de licencia a que se tiene derecho, podrán ser disfrutados dentro de los diez días siguientes al hecho causante, precisando que las licencias arriba referenciadas, se verán incrementadas en 1 día cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km y en 2 días si dicho desplazamiento es superior a 200 km.

–4 días naturales en el caso de enfermedad grave de hijo u hospitalización, de los cuales uno de ellos se concederá únicamente una vez al año.

–1 día en caso de Primera Comunión de hijo.

En los casos de permisos por hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad a que hace referencia el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrán tomar los días de permiso cuando lo solicite el trabajador y mientras dure la hospitalización; no obstante, una vez iniciado su disfrute, lo serán de forma seguida o continuada.

Si el trabajador necesitara acudir a consultorio médico, por razones de enfermedad o acompañamiento de hijos y cónyuge o pareja de hecho a médicos, durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a un crédito horario de 14 horas anuales durante la vigencia del presente Convenio. El tiempo máximo de utilización de este permiso, por cada ocasión que se acuda al médico, será de un máximo de dos horas, debiendo justificarse cada una de las salidas con el correspondiente certificado del médico en el cual se especificará día, hora y médico responsable de la consulta. En caso de que fuera necesario un desplazamiento superior a los 20 kilómetros, el tiempo máximo de utilización de este permiso, por cada ocasión que se acuda al médico, será de un máximo de 4 horas.

Los permisos que se establecen en este artículo se hacen extensivos en los supuestos de parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, y debidamente inscritas en el Registro correspondiente.

En todo caso, se respetarán los acuerdos y derechos adquiridos más favorables en cómputo global, que existieran en las empresas en el momento de la firma del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Permiso de lactancia.

Las trabajadoras podrán acumular la hora diaria por lactancia en días completos hasta un máximo de 13, que podrán disfrutar a continuación de la baja maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Reducción de jornada por cuidado de hijos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en las condiciones establecidas por el Artículo 37 apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Reducción voluntaria de jornada.

En virtud del acuerdo alcanzado entre las partes en el presente convenio, se hace constar de modo expreso una recomendación a las empresas del sector, para que las peticiones realizadas por los trabajadores de cara a una eventual reducción voluntaria de su jornada laboral en un 50% de la misma y durante un período mínimo de 6 meses continuados, sean estudiadas y atendidas en la medida de lo posible. Dicha reducción llevará aparejada una disminución proporcional de su salario.

Artículo 35. Licencia sin sueldo.

Además de las ya reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a sesenta días, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

1. Se deberá solicitar por escrito con al menos un mes de antelación.
2. La empresa atenderá las solicitudes por riguroso orden de fecha de entrada.
3. No podrán coincidir a la vez dos personas de la misma sección, ni de la misma categoría.
4. El trabajador/a que haya disfrutado de estas licencias, no podrá volver a solicitarla en el plazo de dos años.
5. En las empresas de menos de 20 trabajadores, no podrá disfrutar licencia más de una persona al año. En las empresas de más de 20 trabajadores, no podrá disfrutar de la licencia más del 5% de la plantilla cada año.
6. El trabajador/a en esta situación, causará baja y alta en la empresa a efectos de Seguridad Social.

Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 36. Reconocimiento médico.

En cumplimiento de lo preceptuado en el Decreto Foral 113/1987, de 15 de mayo, y en el Acuerdo Marco de Pastelería, serán objeto de examen y vigilancia periódica sanitaria, todas las personas que intervengan más o menos directamente en la manipulación de alimentos debiendo estar en posesión del carnet de manipulador y sometidos a cuantas renovaciones fueran exigidas por las normas legales de aplicación. Asimismo y como consecuencia de la consideración que el artículo 2.A del citado Decreto Foral da a los trabajadores de obrador de pastelería como manipuladores de alto riesgo, se acuerda establecer el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos a que se refiere el artículo 22 de la Ley

31/1995, considerándose la negativa del operario a someterse a dicho reconocimiento como falta muy grave.

Los gastos que este servicio origine, serán abonados por las respectivas empresas.

Para que el personal sujeto al presente convenio pueda proveerse del carnet de manipulador de alimentos, las empresas darán a su personal las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. Correrán a cargo de la Empresa los gastos ocasionados por la renovación del citado carnet de manipulador. Asimismo, en el caso de que las horas dedicadas a la asistencia a cursos para la renovación del carnet de manipulador, sean fuera de la jornada laboral, ese tiempo será retribuido.

Artículo 37. Enfermedad.

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará a partir del primer día, la diferencia existente entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y las remuneraciones totales del actual convenio, siempre que el índice colectivo de absentismo no supere el 4% en el año inmediatamente anterior a la fecha de baja, debiendo las empresas justificar al trabajador afectado el cálculo seguido para fijar el índice de absentismo. No computándose a estos efectos la baja maternal. Si se superara, se estará a lo establecido por la Ley.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa garantizará el 100% de todos los conceptos salariales en todas aquellas bajas de enfermedad o accidente no laboral, que se produzcan tras un período ininterrumpido de 18 meses sin haber estado de baja, al margen de los porcentajes de absentismo.

IT por Riesgo durante el embarazo.–Las trabajadoras afectadas por este convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el primer día de la baja y mientras permanezca en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario.

Artículo 38. Accidentes.

En la situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la remuneración total que percibía en el momento de accidentarse, a cuyo fin la empresa completará las prestaciones concedidas por el Seguro de Accidentes.

Estos beneficios, comenzarán a devengarse en el día de producirse el accidente y durarán mientras persista la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 39. Póliza de Seguros.

Con efectos de a partir de un mes desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra, las empresas afectadas vendrán obligadas a concertar una Póliza Colectiva de Seguros, encaminada a cubrir los siguientes casos:

a).–Indemnización de 53.684 euros durante el año 2013, de 54.087 euros durante el año 2014 y de 54.627 euros durante el año 2015, en los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo. En el año 2016, la cuantía vigente a 31 de diciembre de 2005 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015.

b).–Indemnización de 46.060 euros durante el año 2013, de 46.406 euros durante el año 2014 y de 46.870 euros durante el año 2015, en el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el año 2016, la cuantía vigente a 31 de diciembre de 2005 se verá incrementada en el IPC real Nacional de 2015.

Artículo 40. Personal de campaña y eventual.

El personal de campaña y eventual, percibirá por este concepto con independencia de la retribución asignada a su categoría y en compensación a su trabajo discontinuo, seis días de salario base por mes de trabajo, que percibirá al finalizar el respectivo contrato. Este derecho lo perderá el trabajador que continúe en la empresa al servicio de la empresa con categoría de fijo de plantilla.

Al firmar el contrato un trabajador eventual, interino o de campaña, deberá hacerlo ante un Delegado de Empresa y un representante de una Central Sindical con presencia en dicha empresa, a título de testigo y firma del enterado.

Artículo 41. Jubilación anticipada (especial a los 64 años).

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, aceptando las empresas expresamente su contenido y obligándose respecto a lo preceptuado en el mismo sobre jubilaciones especiales y régimen de nuevas contrataciones sustitutorias de los trabajadores jubilados al amparo de dicho Real Decreto, dichas contrataciones sustitutorias tendrán una duración mínima de un año.

Órganos de representación en la empresa

Artículo 42. Elecciones sindicales.

Para el caso de elecciones a Comités de Empresa, los grupos de cotización 1 a 7 (ambos inclusive) estarán adscritos al Colegio de Técnicos y deberán efectuar su voto en dicho Colegio. El resto de grupos de

cotización formarán parte del Colegio de Especialistas y efectuarán su voto en este Colegio.

Artículo 43. Horas representantes sindicales.

Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el acumulado se harán semestralmente.

Artículo 44. Derecho de participación de los trabajadores en la empresa.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, a través de sus órganos de representación legalmente constituidos y con las competencias que les atribuye el artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, a participar en la empresa.

Artículo 45. Salud laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio, constituirán un Comité de Seguridad y Salud laboral a nivel provincial, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto. La representación sindical del referido Comité quedará constituida por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Este Comité podrá tramitar las quejas ante la Asociación Navarra de Empresarios Artesanos de Pastelería, Confeitería y Bombojería (ANEP), y presentarlas ante los Organismos competentes, en caso de no subsanarse las anomalías.

Los Delegados de Prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud Laboral, dispondrán del mismo crédito horario que los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

Procedimientos de resolución de conflictos.

Artículo 46. Comisión paritaria.

Con el fin de resolver cuantas dudas puedan surgir en la aplicación de este convenio, así como la evaluación, análisis y estudio de la formación teórica impartida en las empresas del sector, y sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se nombra una Comisión Paritaria, formada por tres vocales sociales y otros tres económicos, de los que han participado y firmado este convenio, en proporción a su representatividad.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Entender con carácter general de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión Negociadora.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por quienes hagan de Secretario y un representante de cada parte.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interpretación e interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los que no existiendo representación legal de los trabajadores éstos otorguen su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo, el procedimiento será el siguiente:

1. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, la empresa aportará a la Comisión Paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados y los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud; asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los 15 días siguientes a su recepción.

2. En caso de discrepancia las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede del Tribunal Laboral de Navarra, calle Nueva números 30-32 bajo, 31001 de Pamplona.

Artículo 47. Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes, manifiestan que en aplicación del acuerdo suscrito en el convenio que entró en vigor el 1.º de mayo de 1997, y durante un período de 5 años contados a partir de dicha fecha, los incrementos que experimentó el Plus de Actividad, pasaron a engrosar el Salario Base. Además en el mismo período de 5 años, se absorbió dicho plus de actividad por el Salario Base en orden a 1/5, cada año, del Plus vigente en aquella fecha, sin que dicha absorción supusiera incremento alguno.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A.-Concepto de los planes de igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B.-Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de

la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

–Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

–Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

–Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

–Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

–Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

Excedencias último año y motivos.

Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C.–Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc, y, entre otros, podrán consistir en:

–Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con

ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

–Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.–Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

ANEXO I

Tablas salariales

CATEGORÍAS	SALARIO BASE			BASE CÁLCULO		
	Euros			Antigüedad		
	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2013	Año 2014	Año 2015
ENCARGADO	48,53	49,00	49,49	31,33	31,57	31,88
OFICIAL DE 1. ^a	43,29	43,73	44,17	29,95	30,17	30,47
OFICIAL DE 2. ^a	39,30	39,70	40,10	28,53	28,74	29,03
AYUDANTE	36,60	36,98	37,35	27,22	27,43	27,70
PERSONAL DE LIMPIEZA	31,54	31,89	32,20	25,44	25,64	25,89
PEÓN	35,47	35,85	36,21	25,84	26,03	26,29
DEPENDIENTE/A MAYOR 18 AÑOS	36,22	36,60	36,96	26,79	27,41	27,69
AUXILIAR		30,47	30,78			
PERSONAL DE 17 AÑOS NO APRENDIZ	22,36	22,64	22,87	16,77	16,90	17,07
PERSONAL DE 16 AÑOS NO APRENDIZ	19,41	19,66	19,86	15,91	16,03	16,19
CONTRATOS FORMATIVOS:						
DE PRIMER AÑO	26,61	26,89	27,16			
DE SEGUNDO AÑO	30,15	30,47	30,78			
DE TERCER AÑO	35,47	35,85	36,21			