

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava****Convenio colectivo para el sector de las industrias y comercio de panaderías de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2017 para el sector de las industrias y comercio de panaderías de Álava. Código convenio número 01000885011981.

ANTECEDENTES

El día 8 de junio de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA y la representación social CCOO en la mesa negociadora, el día 23 de marzo de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 27 de julio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo 2015 – 2017 para las industrias y comercio de panaderías de Álava

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal
- Artículo 4. Unicidad
- Artículo 5. Absorción y compensación
- Artículo 6. Retribuciones
- Artículo 7. Salario base
- Artículo 8. Plus de convenio
- Artículo 9. Incentivo de elaboración
- Artículo 10. Antigüedad
- Artículo 11. Plus extrasalarial
- Artículo 12. Pagas extraordinarias
- Artículo 13. Horas extraordinarias
- Artículo 14. Personal de limpieza
- Artículo 15. Retribución en especie
- Artículo 16. Participación especial de chóferes y choferesas
- Artículo 17. Jornada laboral
- Artículo 18. Trabajos en domingos y festivos
- Artículo 19. Vacaciones
- Artículo 20. Remuneración bruta anual
- Artículo 21. Permisos y licencias
- Artículo 22. Periodo de prueba
- Artículo 23. Comisión paritaria del convenio
- Artículo 24. Funciones de la comisión paritaria
- Artículo 25. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio
- Artículo 26. Salud laboral
- Artículo 27. Bajas por accidente y enfermedad profesional
- Artículo 28. Jubilación
- Artículo 29. Categorías profesionales
- Artículo 30. Derechos sindicales
- Artículo 31. Natalidad
- Artículo 32. Matrimonio
- Artículo 33. Excedencias
- Artículo 34. Carnet de conducir
- Artículo 35. Contratos temporales

Artículo 36. Contratos formativos.

Artículo 37. Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales

Artículo 38. Póliza de seguros

Cláusula adicional 1ª. Retroactividad

Cláusula adicional 2ª. Trabajo en domingo

Cláusula adicional 3ª. Mejora económica y revisión

Cláusula adicional 4ª. Condiciones más beneficiosas

Cláusula adicional 5ª. Normas supletorias

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio para las industrias y comercio de panaderías de Álava, será de aplicación a todas las empresas y centros ubicados en la provincia de Álava dedicados a dicha actividad laboral, cualquiera que sea la forma y denominación que tengan, su composición, presentación y procedimiento de fabricación y venta.

Artículo 2. Ámbito personal

Estarán afectados por este convenio colectivo, los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas citadas en el artículo 1º y todo el personal que se dedique a la venta y reparto de pan, bien sea en despacho particular o reparto.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

No obstante lo anterior, el régimen salarial de este convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2017, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 18 meses, hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2017, constituyéndose en dicho mes la comisión negociadora.

Artículo 4. Unicidad

El presente convenio constituye un todo orgánico, y ambas partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. En consecuencia, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos que en él se contienen. Si se diese esta circunstancia, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 5. Absorción y compensación

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este convenio.

Artículo 6. Retribuciones

Las retribuciones salariales pactadas en este convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos: salario base, plus de convenio, pagas extraordinarias, incentivos de elaboración, plus extrasalarial, antigüedad y horas extraordinarias.

Artículo 7. Salario base

El salario base durante los años 2016 y 2017 es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales, con la excepción del período de duración de las vacaciones.

Artículo 8. Plus de convenio

Se devengará por día natural de alta en la empresa, con un nivel de productividad normal y correcta, y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas.

Artículo 9. Incentivo de elaboración

Únicamente el personal dedicado a la elaboración de pan percibirá como incentivo las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas. Dicho incentivo se devengará por mes efectivo de trabajo, no devengándose en los períodos vacacionales.

Artículo 10. Antigüedad

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente convenio de panaderías para las distintas categorías y durante la vigencia del presente convenio son los que se especifican en la tabla salarial anexa.

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente:

- A los 4 años de servicio en una misma empresa el 5 por ciento.
- A los 8 años de servicio en una misma empresa el 10 por ciento.
- A los 12 años de servicio en una misma empresa el 15 por ciento.
- A los 17 años de servicio en una misma empresa el 20 por ciento.

Artículo 11. Plus extrasalarial

Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador/a será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que se fija en las tablas anexas. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto que su naturaleza será siempre compensatoria de los gastos en que incurre el trabajador/a por el ejercicio de su actividad.

Artículo 12. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán de la siguiente forma:

- La paga extraordinaria de San Honorato, el día 16 de mayo.
- La paga extraordinaria de verano, el día 16 de julio.
- La paga extraordinaria de Navidad, antes del 18 de diciembre.

La paga de "San Honorato" se devengará de 16 de mayo del año precedente a 16 de mayo del correspondiente año, con el salario vigente en el momento de su abono.

Las pagas extraordinarias de verano y navidad se devengarán de forma semestral.

Las pagas extraordinarias se abonarán con todas las remuneraciones, tanto salariales como extrasalariales, incluida la antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán el cien por cien de las gratificaciones a todo trabajador/a que tenga derecho a las mismas, aunque hubiese permanecido parte del tiempo en situación de IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad. Se excluyen aquellos supuestos en los que el/la trabajador/a, de conformidad con la legalidad vigente en cada momento, haya percibido ya dicha gratificación extraordinaria con el abono de la prestación correspondiente. En los demás casos de IT derivados de enfermedad común, se abonarán al 75 por ciento de lo que corresponda según convenio durante el tiempo de la baja.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, con el objetivo de favorecer la creación de empleo, las empresas se comprometen, por una parte a no admitir en plantilla ni proporcionar trabajo a trabajadores/as que se encuentren en activo y a jornada completa en otra empresa; y por otro lado, se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, y con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión, no obstante lo establecido en el artículo 17.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias en casos excepcionales: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstos por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, delegado/as de personal y delegado/as sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución.

Asimismo, en función de esta información y los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas, que deberán incrementarse con la antigüedad correspondiente.

Las horas extraordinarias prestadas, podrán compensarse por tiempo libre, incrementando el mismo en el porcentaje del 75 por ciento.

A estos efectos, el trabajador/a antes de su realización manifestará a la empresa su deseo de disfrutarlas o de que se le compensen en metálico.

Se disfrutará el tiempo de descanso, -pudiendo acumularse el de las distintas horas extraordinarias-, en el momento que el trabajador/a lo estime oportuno, avisando a la empresa con una antelación de una semana y no pudiendo coincidir en esta situación más del 10 por ciento de la plantilla en la misma fecha.

Artículo 14. Personal de limpieza

El salario del personal de limpieza durante 2017 se abonará a razón de 8,98 euros/hora por todos los conceptos. Con independencia percibirán sus derechos correspondientes a pagas extraordinarias, antigüedad y vacaciones en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 15. Retribución en especie

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, percibirán un kilo de pan diario incluidos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente y en vacaciones, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique nunca elaborado especialmente para los trabajadores y trabajadoras.

En la situación de baja o de vacaciones, dicho kilo de pan podrá ser adquirido por el personal bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se cifra en 7 euros mensuales el valor del pan suministrado; computándose en este cálculo exclusivamente el precio de la harina empleada.

Artículo 16. Participación especial de chóferes y choferesas

Los y las chóferes que desempeñen funciones de venta, además de la función de transporte, percibirán una participación del 1 por ciento sobre las ventas que realicen.

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada laboral pactada en el presente convenio, será de 1.755 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Se considera dentro de esta jornada como trabajo efectivo, un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo el personal de jornada continuada y el que tuviera reconocido este derecho. En aquellas empresas en que de común acuerdo, entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se decida no parar a tomar el bocadillo, la terminación de la jornada diaria será de 15 minutos antes.

Durante la vigencia del convenio, los trabajadores/as tendrán derecho a un día libre al año, que se concederá en la fecha que se fije de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, en relación a la posible distribución irregular de la jornada, se pacta que la empresa dispondrá de 100 horas anuales, que representan el 5,7 por ciento de la jornada anual, las cuales podrá distribuir libremente.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos

Los trabajadores/as, salvo los contratados específicamente para trabajar en días festivos y domingos, que desempeñen de manera efectiva trabajos en dichos días tendrán derecho al complemento de trabajos festivos, en cuantía equivalente al doble de su salario base y complemento de actividad que corresponda.

Artículo 19. Vacaciones

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, que se abonarán con arreglo a todos los conceptos salariales percibidos por cada trabajador/a.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábados, domingos, días festivos o vísperas de festivos.

Al principio de cada año, durante los meses de enero y febrero se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, en el que constarán las fechas de disfrute de éstas por cada trabajador/a que serán entre los meses de Julio a septiembre inclusive, pudiendo dividirse el disfrute de las mismas como máximo en dos períodos de 16 y 15 días respectivamente.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponda a 31 días naturales.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del ET que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20. Remuneración bruta anual

La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones pactadas en el presente convenio, por nivel y categoría profesional. Según el devengo de cada percepción, la remuneración bruta anual del personal con retribución diaria vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA. = SB. \cdot 334 + PC. \cdot 334 + PE \cdot N^{\circ} + IE. + PH. + PJ + PN + V$$

Siendo:

1. RA = Remuneración anual
2. SB = Salario base
3. PC = Plus convenio
4. PE = Plus extrasalarial
5. PH = Paga de San Honorato
6. PJ = Paga de junio
7. PN = Paga de Navidad
8. IE = Incentivo de elaboración
9. V = Vacaciones
10. N° = Número de días o meses de trabajo efectivo

Artículo 21. Permisos y licencias

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos con todos los conceptos salariales y extrasalariales, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

b) En caso de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o que requiera hospitalización al cónyuge, tendrá tres días naturales, que serán ampliables a dos más, cuando deba realizarse un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia. En caso de nacimiento de

un hijo/a, si es necesario intervención quirúrgica, el plazo se ampliará dos días más. En caso de fallecimiento cinco días ampliables a tres más en caso de desplazamiento a más de 100 kilómetros de distancia

En caso de enfermedad grave y fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido de tres días naturales, que serán ampliables a dos más cuando deba realizarse un desplazamiento a más de 100 kilómetros al efecto.

c) Por matrimonio de padres-madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos, un día.

d) En caso de traslado de domicilio habitual, el trabajador/a afectado tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos/as menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que se justifique, trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

Además, previa solicitud, el personal podrá disponer de hasta cuatro días de permiso no retribuido durante el año, siempre que no coincida en esta situación más de dos personas en cada rama de producción (obrador, reparto, etc.)

Artículo 22. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

- 6 meses para técnico y titulados.
- 3 meses para encargado; técnico no titulado, administrativo de primera y responsable comercial.
- Para el resto del personal, un mes.

Artículo 23. Comisión paritaria del convenio

La comisión paritaria del presente convenio estará constituida de la siguiente forma:

— Presidente: la persona que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

— Secretario: él que las partes designen, con voz pero sin voto.

— Vocales: cuatro representantes de los trabajadores/as, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

— Cuatro representantes de las empresas.

— Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del CRL de Álava, calle Landa-verde, número 35, de Vitoria-Gasteiz

— Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro asesores/as, dos designados por los trabajadores y trabajadoras y dos por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores/as y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada seis meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 24. Funciones de la comisión paritaria

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 20 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del Acta y, en su caso, el acuerdo de sometimiento al procedimiento de arbitraje previsto en el Preco, y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos.

f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Tanto las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Artículo 25. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal y convencional establecido.

Causas:

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, 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.

Procedimiento:

1. Las empresas en las que concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los/las trabajadores/as en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representación legal en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores y trabajadoras 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/as 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 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.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior 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 colectivo y deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por los trabajadores y trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a la vigencia de este convenio.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

Una vez recibida la comunicación, la comisión paritaria dispondrá de un plazo de veinte días para pronunciarse sobre la petición y, en su caso, concretar las materias afectadas por la inaplicación.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Si transcurrido este plazo no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si bien las partes acuerdan que en caso de crearse en la CAPV el organismo autonómico equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, será este organismo el encargado de resolver las discrepancias.

Artículo 26. Salud laboral

Al objeto de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar social en los puestos de trabajo y centros laborales, las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, sin perjuicio de las obligaciones del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, designarán un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento recaerá en miembro del comité de empresa o delegado/a de personal. El /La vigilante de Seguridad asistirá a los cursos de formación organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene; inmediatamente se contará con el mismo tan pronto concorra un accidente o vaya a instalarse un mecanismo de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En todas las fábricas y talleres se tendrá una adecuada instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador/a; se dispondrá de cuartos de aseo y duchas suficientes para el personal que trabaja, tal y como está determinado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, y comodidad para poder cambiar de ropa propia por la de trabajo. También se dispondrá de armario propio individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para desvestirse y se le dará al personal la ropa de trabajo que le corresponda: dos equipos al año de dos prendas cada uno de ellos.

Se establecerá un reconocimiento médico obligatorio para todos/as los/as trabajadores/as del sector, como mínimo con carácter anual, a través de las entidades gestoras de la Seguridad Social o del Ministerio de Trabajo, en su caso, los miembros del comité de empresa, delegado/as de personal o delegado/a sindical, tendrán derecho a la formación en materia de seguridad e higiene, conforme prevé la legislación vigente. Comprometiéndose las empresas a gestionar ante dichos organismos oficiales para que se lleve a cabo el reconocimiento.

Artículo 27. Bajas por accidente y enfermedad profesional

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el/la trabajador/a percibirá un complemento de hasta

el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.

Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador/a y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará al trabajador/a un complemento hasta su salario neto.

Artículo 28. Jubilación

El personal con una antigüedad en la empresa de diez o más años, que acceda a la jubilación anticipada, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente en la cuantía que seguidamente se concreta:

- A los 64 años, tres mensualidades.
- A los 63 años, cuatro mensualidades.

No procederá la indemnización o premios de jubilación anteriormente reseñados en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. En los supuestos de jubilación parcial del trabajador/a, o mientras subsista total o parcialmente su vinculación con la empresa.

Contrato de relevo: cuando se concierte entre empresa y trabajador/a el contrato de relevo, podrá pactarse la reducción de jornada y salario que corresponda, según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 29. Categorías profesionales

En caso de reconocimiento de categoría profesional al trabajador/a, los efectos económicos de ésta se entenderán a partir que fuera solicitada judicialmente.

Los ascensos de categoría profesional, para el personal obrero propiamente dicho, se llevarán a efecto por rigurosa antigüedad, sobre la base de la aptitud para el puesto a desempeñar y sin perjuicio de ejercitar las acciones pertinentes.

Aquellas personas trabajadoras que estén asimilados a una categoría superior, se les considerará dicho salario, incrementándoseles en la misma cantidad correspondiente a dicha categoría como subida mínima salarial.

Se define la categoría profesional de peón/a especialista de la siguiente forma: es el operario/a que además de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, y no conociendo el oficio, tiene también a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, no realizando las funciones del ayudante ni las del oficial, y que exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Artículo 30. Derechos sindicales

a) Cuando se contrate a trabajadores/as, y a instancia del trabajador/a, estará presente el comité de empresa, o en su caso, el delegado/a de personal necesariamente; pudiendo pedir a la empresa el contrato de trabajo y toda la documentación que haya firmado el trabajador/a.

b) La empresa facilitará al comité de empresa, o en su caso al delegado/a de Personal, una vez al año, información sobre la marcha de la empresa, así como la información que requiera.

c) Los/Las delegado/as del comité de empresa, se reunirán con los representantes de la empresa, por lo menos, una vez al mes, en sesión ordinaria; y extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de las partes, estas reuniones se celebrarán en el plazo de tres días desde su solicitud.

d) La empresa pondrá un tablón de anuncios para uso exclusivo de los delegado/as de personal, secciones sindicales y para poder informar de los temas laborales y sindicales.

e) Todo trabajador/a podrá requerir la presencia del delegado/a cuando considere que sus derechos no son reconocidos o cuando sea requerido a presencia de sus superiores.

f) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a ni despedido/a por motivo de pertenecer a una central sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

g) Los/Las delegado/as de personal y los miembros del comité de empresa, gozarán de 20 horas mensuales, en sustitución de las 15 horas que figuran en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

h) El trabajador/a que ejerza, o sea llamado a ejercer o desempeñar, un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, nacionales o estatales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa, por el tiempo que dure su mandato. El reingreso será automático y el/la trabajador/a ocupará la plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

i) La constitución de secciones sindicales y la designación de delegados/as sindicales al frente de las mismas, se realizará de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las empresas que sancionen o despidan a un/una trabajador/a, y conozcan que está afiliado a una central sindical; deberán comunicar a dicha central sindical la decisión sancionadora o extintiva, con carácter previo a su adopción.

j) Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, conforme dispone la legislación vigente.

Artículo 31. Natalidad

Al producirse el alumbramiento de las trabajadoras o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 93 euros en 2016 y 93,84 euros en 2017.

El mismo derecho se reconoce durante la vigencia del convenio a favor de los hijos/as extramatrimoniales, siempre que se conviva con un año de antelación al nacimiento, acreditado con el empadronamiento municipal.

Artículo 32. Matrimonio

En caso de matrimonio, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 93 euros en el año 2016 y 93,84 euros en 2017.

Artículo 33. Excedencias

Se reconoce a los productores/as de la industria de panaderías con un año de permanencia en la empresa el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, siempre que no sea para trabajar en empresas del ramo en Álava o provincias limítrofes.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez si transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso del trabajador/a en la empresa será automático, siempre que la legislación vigente permita la contratación de un trabajador/a sustituto durante el periodo de excedencia.

Artículo 34. Carnet de conducir

La retirada del carnet de conducir, por tiempo inferior a dos meses, salvo por causa de embriaguez y sin pena de privación de libertad personal, no supondrá causa de despido.

El conductor afectado tendrá obligación de desempeñar cualquier puesto de trabajo y labor que se le encomiende, sin menoscabo de la retribución que venga percibiendo.

Artículo 35. Contratos temporales

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración de los contratos que se formalicen a partir de la fecha de la firma del presente convenio, referente a contratos eventuales por circunstancias de la producción, de tal forma que las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad sectorial de panadería, incluidas en los ámbitos de aplicación y territorial de este convenio, puedan contratar eventualmente con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 16 meses.

La extinción de los referidos contratos dará derecho a una indemnización de 9 días de salario por año de servicio, sin perjuicio de la que legalmente pudiera corresponder en cada momento.

A su vez, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio convienen en que la duración máxima de 3 años del contrato de obra o servicio determinado, establecida en dicho artículo, se amplíe en 12 meses más, hasta completar 4 años.

Artículo 36. Contratos formativos

La retribución salarial del contrato de trabajo en prácticas regulado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral será del 65 por ciento durante el primer año de vigencia y del 80 por ciento durante el segundo año de vigencia, del salario vigente según convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo, con el límite mínimo del SM.

La remuneración de los contratos para la formación y el aprendizaje, en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional, o la proporción equivalente para el caso de contratos a tiempo parcial.

Artículo 37. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales

Las partes signatarias del presente convenio asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales (PRECO), publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Dicho Acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, referido a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 38. Pólizas de seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio se verán obligadas a suscribir y mantener, durante la vigencia del presente convenio, una póliza de seguros que cubra las siguientes contingencias:

— En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.000 euros.

— En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 22.000 euros

Las pólizas de seguros para garantizar los capitales anteriores, o la revisión de los capitales asegurados, deberán ser formalizadas o actualizadas dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio por la autoridad laboral en el boletín oficial correspondiente, sin que en ningún caso sean exigibles tales nuevas cuantías con carácter retroactivo a dicha fecha.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado/a, las cantidades aseguradas se hará efectiva al trabajador/a accidentado/a o, en caso de fallecimiento, a los/las herederos/as legales del trabajador/a.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Cláusulas adicionales

Primera. Retroactividad

La entrada en vigor del presente convenio será desde la firma del mismo, si bien con efectos económicos a la fecha de 1 de enero de 2017.

Segunda. Trabajo en domingo

Dada la singularidad del sector, se podrá fabricar pan los domingos, y consiguientemente se reconoce también el derecho a su distribución y venta, durante la aplicación del presente convenio, en las siguientes condiciones:

a) El trabajo en domingo, en el caso de trabajadores/as cuyo contrato de trabajo recoja la distribución de la jornada laboral de lunes a sábado, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Podrán celebrarse contratos para realizar trabajos en días festivos, incluidos domingos, en cuyo caso se facilitará una copia al trabajador/a y otra copia al delegado/a de personal, y en defecto de éste a las centrales sindicales firmantes del convenio que acusarán recibo de la copia.

c) La empresa, de acuerdo con los/as trabajadores/as contratados/as, acordará las condiciones del trabajo en domingo, garantizando en todo caso el descanso semanal compensatorio por dicho día, pudiendo optar el trabajador/a a la acumulación de dichos días al periodo de vacaciones.

d) Con el fin de que lo anteriormente citado se lleve a efecto con absoluta normalidad, ambas partes, ante cualquier incumplimiento de lo aquí establecido, se obligan a reunirse en comisión paritaria para solucionar cualquier cuestión en relación al trabajo en domingos.

Tercera. Condiciones más beneficiosas

Las empresas se obligan a respetar las condiciones económicas más beneficiosas que a título personal vengan percibiendo los/las trabajadores/as, por encima de las establecidas en el presente convenio, en tanto en cuanto subsistan en el tiempo las causas justificativas de tales condiciones.

Cuarta. Normas supletorias

En lo referente a las categorías profesionales y régimen disciplinario, ambas partes acuerdan remitirse al acuerdo marco estatal de panaderías, de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998, publicado en el BOE de 8 de octubre de 1998.

Las empresas deberán confeccionar el calendario laboral, con indicación de los horarios de trabajo, antes del 31 de enero de cada año, exponiéndolo en lugar visible en el centro de trabajo.

El horario de trabajo podrá ser adaptado a la organización y necesidades de cada empresa, de común acuerdo entre su dirección y el delegado/a de personal, o en su defecto, con los trabajadores y trabajadoras afectados.

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2016

CATEGORÍAS	SAL BASE	PLUS CONVENIO	INCENTIVO ELAB./MES	P. EXTRASAL DÍA/MES	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	H. EXTRA	TOTAL AÑO SIN ANTIG.
Encargado/a	38,05	4,60	119,50	3,61	1.427,00	1.473,00	20,81	22.306,35
Oficial de pala	38,05	4,60	119,50	3,61	1.427,00	1.473,00	20,81	22.306,35
Chofer/esa	37,95	4,60		3,61	1.307,00	1.350,00	18,48	20.475,45
Ofic. de masa	36,76	4,60	119,50	3,61	1.360,00	1.400,00	20,15	21.601,49
Ofic. de mesa	36,50	4,60	119,50	3,61	1.285,00	1.400,00	19,82	21.289,65
Ayudante	35,50	4,60	119,50	3,61	1.290,00	1.290,00	19,36	20.860,65
Peón/a especial.	25,70	4,60	93,42	3,61	1.000,00	1.065,00	15,16	16.492,45
Mayordomo	36,40	4,60		3,61	1.230,00	1.230,00	18,18	19.606,75
Vendedor/a	33,50	4,60		3,61	1.150,00	1.230,00	16,66	18.398,15
Ofic. admtivo	1.140,00	166,40		90,00	1.310,00	1.310,00	18,56	20.600,00
Aux. admtivo	1.050,00	154,20		90,00	1.233,00	1.233,00	17,24	19.168,20
Mecánico/a 1ª	36,40	4,60		3,61	1.259,00	1.301,00	18,35	19.764,75
Mecánico/a 2º	35,90	4,60		3,61	1.240,00	1.240,00	18,06	19.479,75
Mecánico/a 3º	34,60	4,60		3,61	1.225,00	1.225,00	17,60	18.985,55
Trab. limpieza	8,90							

Natalidad: 93

Matrimonio: 93

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava. Año 2016

CATEGORÍAS	5 POR CIENTO	10 POR CIENTO	15 POR CIENTO	20 POR CIENTO
Encargado/a	1,82	3,64	5,46	7,28
Oficial de pala	1,82	3,64	5,46	7,28
Chofer/esa	1,82	3,64	5,46	7,28
Ofic. de masa	1,75	3,50	5,25	7,01
Ofic. de mesa	1,72	3,44	5,16	6,88
Ayudante	1,68	3,36	5,03	6,71
Peón/a especial.	1,32	2,63	3,95	5,26
Mayordomo	1,74	3,47	5,21	6,94
Vendedor/a	1,64	3,28	4,91	6,55
Ofic. admtivo	55,46	100,93	166,39	221,86
Aux. admtivo	51,39	102,78	154,17	205,56
Mecánico/a 1ª	1,75	3,50	5,25	7,00
Mecánico/a 2º	1,73	3,45	5,18	6,90
Mecánico/a 3º	1,68	3,35	5,03	6,71
Trab. limpieza	0,44	0,88	1,31	1,75

Tabla salarial convenio de panaderías de Álava año 2017

CATEGORÍAS	SAL. BASE	PLUS CONVENIO	INCENTIVO ELAB./MES	P. EXTRASAL DÍA/MES	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	H. EXTRA	TOTAL AÑO SIN ANTIG.
Encargado/a	38,39	4,64	120,58	3,64	1.439,84	1.486,26	21,00	22.507,11
Oficial de pala	38,39	4,64	120,58	3,64	1.440,85	1.486,26	21,00	22.510,13
Chofer/esa	38,29	4,64		3,64	1.318,76	1.362,15	18,65	20.659,73
Ofic. de masa	37,09	4,64	120,58	3,64	1.372,24	1.412,60	20,33	21.795,90
Ofic. de mesa	36,83	4,64	120,58	3,64	1.296,57	1.412,60	20,00	21.481,26
Ayudante	35,91	4,64	120,58	3,64	1.291,61	1.301,61	19,53	21.048,40
Peón/a especial.	25,93	4,64	120,58	3,64	1.009,00	1.074,59	15,30	16.640,88
Mayordomo	36,73	4,64		3,64	1.241,07	1.241,07	18,34	19.783,21
Vendedor/a	33,80	4,64		3,64	1.160,35	1.241,07	16,81	18.563,73
Ofic. admtivo	1.150,26	167,90		90,81	1.321,79	1.321,79	18,73	20.785,80
Aux. admtivo	1.059,45	155,59		90,81	1.244,10	1.244,10	17,40	19.340,71
Mecánico/a 1ª	36,73	4,64		3,64	1.270,33	1.312,71	18,52	19.942,63
Mecánico/a 2º	36,22	4,64		3,64	1.251,16	1.251,16	18,22	19.655,07
Mecánico/a 3º	34,91	4,64		3,64	1.236,03	1.236,03	17,76	19.156,42
Trab. limpieza	33,30							

Natalidad: 93,84

Matrimonio: 93,84

Tabla de antigüedades del convenio de panaderías de Álava año 2017

CATEGORÍAS	5 POR CIENTO	10 POR CIENTO	15 POR CIENTO	20 POR CIENTO
Encargado/a	1,84	3,67	5,51	7,35
Oficial de pala	1,84	3,67	5,51	7,35
Chofer/esa	1,84	3,67	5,51	7,35
Ofic. de masa	1,77	3,53	5,30	7,07
Ofic. de mesa	1,74	3,47	5,21	6,94
Ayudante	1,70	3,39	5,08	6,77
Peón/a especial.	1,33	2,65	3,99	5,31
Mayordomo	1,76	3,50	5,26	7,00
Vendedor/a	1,65	3,31	4,95	6,61
Ofic. admtivo	55,96	101,84	167,89	223,86
Aux. admtivo	51,85	103,71	155,56	207,41
Mecánico/a 1ª	1,77	3,53	5,30	7,06
Mecánico/a 2º	1,75	3,48	5,23	6,96
Mecánico/a 3º	1,70	3,38	5,08	6,77
Trab. limpieza	0,44	0,89	1,32	1,77