



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

152

### RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Industria de Panadería de Huesca.

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA (código de convenio número: 22000245012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO., cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2018 al 31-12-2020, presentado en fecha 18-12-2018, subsanado en fecha 14-01-2019 a requerimiento de este Servicio Provincial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, 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 Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo.

### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción, en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 16 de enero de 2019. La Directora del Servicio Provincial. Marta P. Rodríguez Vicente

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE PANADERÍA DE HUESCA**

### **PREÁMBULO**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Huesca y, por parte de los trabajadores, por representantes de las Centrales Sindicales UGT-FICA y CCOO INDUSTRIA, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, a tenor del contenido de los Arts. 87 y 88 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET o Estatuto de los Trabajadores).

### **ÁMBITOS Y CLÁUSULAS GENERALES**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su duración se fija en 3 años, es decir del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2020.

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

El Convenio obliga a todos los/as trabajadores/as que presten servicios en las empresas a las que hace referencia el artículo 2º, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1.3 y 2 del R.D.L. 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5. Prórroga y denuncia del convenio.**

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en

todo caso el límite temporal de un año desde su denuncia, establecido en la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores).

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

**Artículo 6.** Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

No obstante ello únicamente no será compensable ni absorbible el complemento *ad personam* que sustituye al concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo cantidades económicas derivadas del mismo.

**Artículo 7.** Garantías *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*.

**Artículo 8.** Comisión paritaria.

La comisión paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas y otros cuatro miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, 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 de este Convenio Colectivo, 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 dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- 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-propuesta 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-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria

A efectos de notificación y convocatoria, se fijan los domicilios de las tres organizaciones firmantes:

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

## CONDICIONES ECONÓMICAS

### **Artículo 9.** Retribuciones.

Para el año 2018 se practicará un incremento salarial del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2017 con efectos de 1 de enero de 2018, resultando las tablas salariales del Anexo I.

Para el año 2019 se practicará un incremento salarial del 1,8% sobre las tablas salariales definitivas del año 2018, una vez actualizadas en su caso, con efectos del 1 de enero 2019.

Para el año 2020 se acuerda un incremento salarial del 2%, sobre las tablas definitivas del año 2019, una vez actualizadas en su caso, con efectos 1 de enero de 2020.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al periodo transcurrido del 2018, deberá hacerse en los tres meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Artículo 10.** Cláusula de garantía salarial.

Si el IPC resultante de cada uno de los años fuera superior al incremento salarial pactado, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año siguiente, con un tope máximo del 0,5%.

Se garantiza que a la finalización de la vigencia del convenio, el incremento salarial acumulado alcanzará al menos el IPC real resultante de dicho periodo. Para ello, se procederá a la actualización de las tablas salariales de 2020, en su caso.

### **Artículo 11.** Antigüedad.

Para el personal que tenga derecho a percibir el denominado *Complemento ad personam* sustitutorio de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, se le aumentará el mismo para los años 2018, 2019 y 2020 con los porcentajes de incremento establecidos en los artículos 9 y 10 del presente Convenio e igualmente para los años futuros.

**Artículo 12.** Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a treinta días de salario base, que se abonarán, respectivamente, con motivo de la festividad de San Honorato, otra en Julio y otra en Navidad.

Deberán abonarse, respectivamente, los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si fuese festivo.

Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas, se tendrán en cuenta, además de los salarios base que se pactan en el presente Convenio, el *Complemento ad personam sustitutorio de antigüedad*.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Igualmente y a tenor del contenido del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y por acuerdo entre las Empresas y su Representación Sindical o bien a nivel individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

**Artículo 13.** Participación en beneficios.

En las industrias, se abonará al personal de elaboración, el 15%, respectivamente del salario base pactado en este Convenio.

Estos porcentajes tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario, sin perjuicio de que se tenga en cuenta para las gratificaciones extraordinarias de San Honorato (Patrono de la panadería), verano y Navidad.

**Artículo 14.** Plus de transporte.

Se abonará a todo el personal afectado por este Convenio un plus de transporte que se fija en la cantidad de 4,83 euros para el año 2018, por día de asistencia al trabajo, salvo al personal de servicios complementarios, al encontrarse incluido el mismo en el cómputo de sus retribuciones.

**Artículo 15.** Cotización en especie.

Durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad señalada a efectos de cotización del pan o retribución salarial en especie será de 0,82 euros/día para el 2018.

A efectos de lo dispuesto en la Ordenanza del pan, todos los trabajadores recibirán 500 gr. de pan por cada día trabajado.

**Artículo 16.** Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, 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 según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su intención de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, los/as trabajadores/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

Dicho periodo, 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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser

impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

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

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, como órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de este órgano, 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 eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CONDICIONES LABORALES

### **Artículo 17.** Jornada de trabajo.

Para los años 2018, 2019 y 2020 la jornada anual será de 1.782 horas efectivas de trabajo, respectivamente.



**Artículo 18.** Distribución de la Jornada.

1. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

2. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo, deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

3. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

5. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador/a hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados/as y a la representación de los trabajadores.

**Artículo 19.** Horas extraordinarias.

Se podrán realizar Horas Extraordinarias con los límites establecidos en el artículo 35 del RD 2/2015 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de la panadería, cuando su realización sea necesaria por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con el 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria.

**Artículo 20.** Horario de trabajo y complemento de enganche.

El horario de trabajo se acomodará a las necesidades reales de cada empresa, debiendo acudirse al Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se pretenda la modificación sustancial del existente en cada momento. Si bien se establece un descanso semanal obligatorio ininterrumpido de día y medio.

El horario de iniciación de la jornada de trabajo del personal de fabricación seguirá siendo el de las cuatro horas de la madrugada, si bien se podrá anticipar en dos horas, percibiendo en ese caso los trabajadores afectados un complemento de enganche para 2018 de 5,18 euros la primera hora y, en su caso de 3,97 euros por la segunda hora. Sobre la base del acuerdo adoptado, los trabajadores se comprometen a realizar dicho anticipo de jornada cuando sea propuesto por la Dirección de las Empresas, teniendo pues carácter de obligatoriedad y no requiriéndose ningún tipo de autorización administrativa.

En caso de modificación de la jornada con anticipación a su número, superior a dos horas previstas en el apartado anterior, la Empresa y los trabajadores/as afectados negociarán un complemento de enganche que en todo caso será, como mínimo, para 2018 de 2,93 euros.

**Artículo 21.** Nocturnidad.

Los conceptos retributivos del presente Convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de cada Empresa.

**Artículo 22.** Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta 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 del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del RD 2/2015 del ET, 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 del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora 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 23.** Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba para los nuevos contratados que en ningún caso podrá exceder de un mes para el personal técnico y administrativo, y de 15 días para el resto.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecta al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 24.** Ascensos y promociones.

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

**Artículo 25.** Contratos eventuales.

Teniendo en cuenta las circunstancias del mercado y la posibilidad de acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán efectuarse en el Sector de la Panadería *contratos eventuales* por una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, todo ello en atención a que dichas circunstancias se puedan producir y con una sola prórroga.

**Artículo 26.** Contrato de formación.

La duración de este tipo de contrato tendrá la máxima que permita la legislación vigente.

**Artículo 27.** Ropa de trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le entreguen dos juegos de ropa de trabajo al año, el primero en verano y el segundo en invierno y que consistirá cada uno de ellos, salvo acuerdo en contrario, en pantalón, camisa, delantal y gorro. Las características de las prendas de trabajo deberán ser adecuadas a las condiciones de temperatura y de climatología, en función de los puestos de trabajo a desarrollar, y la evaluación de riesgos pertinente de condiciones ambientales de temperaturas.

**Artículo 28. Permisos Retribuidos.**

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ser disfrutado de forma irregular mientras se mantenga el hecho causante. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día en caso de matrimonios de hijos, hermanos o padres.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 12 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.
- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

- k) Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en legislación o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El inicio de los permisos retribuidos se debe producir en un día laborable para el trabajador/a. Cuando el trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, el cómputo se iniciará a elección del trabajador el siguiente día, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

#### **Artículo 29. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y como consecuencia:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de

acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo hijo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. El trabajador, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## CONDICIONES SOCIALES

### **Artículo 30.** Seguro complementario.

Las Empresas a que afecte el presente Convenio, quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta y gran invalidez a causa siempre de accidente de trabajo o enfermedad profesional y con prestaciones para el año 2018 de 22.011 euros en caso de muerte y 25.312 euros en los casos de invalidez.

Las cantidades reseñadas en el apartado anterior tendrán eficacia práctica a partir de los 30 días de la fecha de publicación en el B.O.P. de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 31.** Jubilación Parcial

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 del R.D.L. 8/2015, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador/a relevado/a, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas,

económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se proceda a su adaptación.

#### **Artículo 32. Formación profesional.**

Teniendo en cuenta la importancia que en este Sector tiene la formación profesional del personal adecuado y debidamente preparado para sustituir a aquellos trabajadores/as que por una u otra causa extinguen su vínculo laboral, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Monográfica y Unitaria entre la Asociación Empresarial y las Organizaciones Sindicales suscribientes del presente Convenio, con el objetivo común de impulsar la citada Formación Profesional, ante los órganos administrativos correspondientes.

#### **Artículo 33. Manipulación de alimentos.**

Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 de 5 febrero (BOE 19/2/2010), conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador/a.

#### **Artículo 34. Seguridad y salud laboral.**

Las Empresas deberán poner los medios oportunos para la realización a los trabajadores/as de un reconocimiento médico ordinario previo al ingreso en el centro de trabajo. Así mismo se realizará la evaluación correspondiente de vigilancia de la salud por puestos de trabajos que determinarán los diferentes reconocimientos y pruebas, así como su periodicidad.

Será obligatoria la realización de una espirometría, para la prevención del asma laboral, así como recomendables pruebas de alergología, cuando la evaluación específica así lo determine para el puesto de trabajo concreto.

Al objeto de estudiar la siniestralidad del sector y buscar las soluciones oportunas a tal fin, se creará una Comisión de Seguridad y Salud compuesta por empresarios y sindicatos del Sector, a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 35. Complemento de incapacidad temporal.**

Cuando la Incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba el 100% del salario neto que viniera percibiendo y con una duración máxima de 30 días.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### **Artículo 36.** Disposiciones generales.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

### **Artículo 37.** Definición de categorías profesionales y grupos.

El personal que preste servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A. Personal Técnico/a
- B. Personal Administrativo/a
- C. Personal de Elaboración
- D. Personal Complementario

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

#### A. Personal Técnico/a:

- 1. Director/a General.  
Es el empleado/a que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
- 2. Jefe/a de Fabricación.  
Es el empleado/a que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
- 3. Jefe/a Administrativo.  
Es el empleado/a que con la dependencia del Director/a General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.
- 4. Jefe/a Comercial.  
Es el empleado/a que cuida y organiza toda la gestión comercial de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

#### B. Personal Administrativo/a:

- 1. Oficial Administrativo/a.  
Es el empleado/a que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- 2. Auxiliar Administrativo/a.  
Es el empleado/a que se dedica a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.



C. Personal de Elaboración:

1. Encargado/a.

Es el empleado/a que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización.

2. Oficial de 1ª.

Es el empleado/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.

3. Oficial de 2ª.

Es el empleado/a cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

4. Auxiliar.

Es el empleado/a, no especializado, que tiene la función de ayudante, indistintamente al Oficial de 1ª y al Oficial de 2ª.

5. Aprendiz.

Es el empleado/a que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

D. Personal Complementario:

1. Encargado/a o Comercial.

Es el empleado/a que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

2. Vendedor/a.

Es el empleado/a que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

3. Mecánico/a.

Es el empleado/a responsable que cuida del perfecto estado funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

4. Chofer-Repardidor/a.

Es el empleado/a con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de

venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

5. Limpiador/a.

Es el empleado/a que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

**Artículo 38.** Reparto y distribución de los productos.

Dado el tamaño de las empresas y las necesidades del servicio, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el personal adscrito a otras categorías podrá realizar tareas de reparto y distribución.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 39.** Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros/as de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos todo ello en un periodo de un mes.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as, subordinados/as, clientes y proveedores, simular la presencia de otro trabajador/a; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo y de los equipos de protección individual y el incumplimiento de la Legislación Sanitaria, si estos son imputables al trabajador.

Son faltas muy graves la comisión de cinco faltas de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los mencionados anteriormente; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual, la inobservancia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

**Artículo 40.** Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Para el procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 41.** Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 42.** Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en esta materia por los Arts. 62 y siguientes del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 43.** Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

## 2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será indistintamente uno de los siguientes:

- Por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
- h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

### 3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:

Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.).

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad.

3.1. Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino “extraoficial”, se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio

3.2. Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

- a. Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio
- b. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio

- c. En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso.
- d. Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones
- e. Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor, testigos, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad.
- f. Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión.
- g. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del Convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.
- h. Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo.
- i. La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada.

**Artículo 44.** Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Traslados de puesto de trabajo: Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación en la vida personal, familiar y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja. La mujer trabajadora, en caso de alumbramiento, percibirá durante el período de dieciséis semanas el 100% de su base reguladora. En el caso de parto múltiple la prestación económica se ampliará hasta dieciocho semanas.

El padre tendrá derecho a un permiso sin retribución para acompañar a la embarazada a la realización de los exámenes prenatales por el tiempo indispensable

Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la

existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

**Artículo 45. Sobre Acoso Moral.**

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco General del Sector de 30/07/98, en materia de derogación de la reglamentación nacional del trabajo en la Industria de la Panadería, publicado en el BOE de 8/10/98, Estatuto de los Trabajadores y normas de general aplicación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Los atrasos económicos que puedan derivarse de la aplicación de los incrementos pactados, podrán abonarse por parte de las Empresas en el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio que fije las nuevas retribuciones.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores/as y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

## ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA PARA EL AÑO 2018  
APLICADO INCREMENTO DEL 1,5%**

|                                                     | SALARIO<br>BASE | CÓMPUTO<br>ANUAL   |
|-----------------------------------------------------|-----------------|--------------------|
|                                                     | Euros/Mes       | Euros/Año          |
| <b>PERSONAL TÉCNICO</b>                             |                 |                    |
| Director General                                    | 1.066,49        | 15.997,30          |
| Jefe de Fabricación                                 | 1.066,49        | 15.997,30          |
| Jefe Administrativo                                 | 1.066,49        | 15.997,30          |
| Jefe Comercial                                      | 1.066,49        | 15.997,30          |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>                      |                 |                    |
| Oficial Administrativo                              | 975,40          | 14.630,98          |
| Auxiliar Administrativo                             | 915,05          | 13.725,81          |
|                                                     | Euros/Día       | Euros/Año          |
| <b>PERSONAL DE ELABORACIÓN</b>                      |                 |                    |
| Encargado                                           | 32,01           | 14.563,81          |
| Oficial de 1ª                                       | 32,01           | 14.563,81          |
| Oficial de 2ª                                       | 30,60           | 13.923,33          |
| Auxiliar                                            | 29,92           | 13.612,38          |
| Aprendiz                                            | 25,05           | 11.398,58          |
| <b>PERSONAL COMPLEMENTARIO</b>                      |                 |                    |
| Encargado o comercial                               | 32,01           | 14.563,81          |
| Vendedor                                            | 29,34           | 13.347,85          |
| Mecánico                                            | 32,01           | 14.563,81          |
| Chofer - Repartidor                                 | 32,01           | 14.563,81          |
|                                                     | Euros/Hora      |                    |
| Limpiador                                           | 6,03            |                    |
| <b>OTROS CONCEPTOS Y PLUSES</b>                     |                 |                    |
| Plus transporte                                     | 4,83 Euros/Día  |                    |
| Cotización en especie                               | 0,82 Euros/Día  |                    |
| <b>HORAS DE ENGANCHE ANTICIPADO</b>                 |                 |                    |
| 1ª hora de enganche (de 3:00 a 4:00 a.m.)           | 5,18 Euros      |                    |
| 2ª hora de enganche (de 2:00 a 3:00 a.m.)           | 3,97 Euros      |                    |
| 3ª hora y restantes (anterior a 2:00 a.m.)mínimo de | 2,93 Euros      |                    |
| <b>SEGURO DE CONVENIO</b>                           |                 |                    |
| Seguro de Invalidez                                 | 25.312 Euros    |                    |
| Seguro de Muerte                                    | 22.011 Euros    |                    |
| <b>JORNADA ANUAL</b>                                |                 | <b>1.782 HORAS</b> |