

## 4. Precio del Contrato.

Precio 70.957,51 euros y de 11.353,20 Euros de IVA

## 5. Adjudicación Provisional

a) Fecha: 17 de mayo de 2010

b) Contratista: A.T.C. OBRAS CIVILES S.C

c) Nacionalidad: Española

d) Importe de adjudicación: 70.957,51 euros y de 11.353,20 Euros de IVA

En Loscorrales, a 17 de mayo de 2010.- El alcalde, José María Laborda Mongio.

**3351**

De conformidad con lo establecido en el artículo 345 del Decreto 347/2002de 19 de noviembre del Gobierno de Aragón, se somete a información pública durante el plazo de quince días el proyecto de obra « Pavimentación y Modernización Ambiental en Loscorrales», redactado por el Arquitecto D. Santiago Agustín Samitier, e incluida en el Programa de Desarrollo Rural FEADER año 2010.

Finalizado dicho plazo sin que se hayan formulado alegaciones, se entenderá que el proyecto referido queda definitivamente aprobado.

En Loscorrales, a 11 de mayo de 2010.- El alcalde, José María Laborda Mongio.

**AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR****3355**

Por Resolución de Alcaldía nº 187 de fecha 12 de mayo de 2010, se aprueban las listas definitivas de admitidos y excluidos a las pruebas, tribunal y hoara de comienzo del primer ejercicio para proveer mediante concurso oposición libre de dos plazas de técnicos educación infantil de la escuela Municipal @s cri@s de Almudevar vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento de Almudevar cuya parte resolutive a continuación se transcribe y se publica a los efectos oportunos

«...PRIMERO. Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada.

**RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:**

- 1 Doña Estefanía Abad Lucas, DNI n.º 18.052.080-R
- 2 Doña Elisa Abecia Perez DNI n.º 25190851-D
- 3 Doña Rosa Laura Angoy Muro DNI 17.732.182- X
- 4 Doña Laura Auria Arroyo DNI n.º 73.000.810 Y
- 5 Doña Vanessa Bagües Gil DNI n.º 18.041.133 W
- 6 María Pilar Barrao Gimeno DNI 18.046.216 Z
- 7 Doña María Belenguer Calvo, DNI n.º 18.030.657 Z
- 8 Doña Cristina Belio Casaus DNI n.º 78.171.198 W
- 9 Doña Maria Casas Laprañeta DNI n.º 33.417.936 V
- 10 Doña Clara Celma Escartin DNI n.º 73.188.505 K
- 11 Doña Beatriz Escosa Luque DNI n.º 73.261.625 R
- 12 Doña Mª Carmen Fernandez Albuja DNI n.º 18.043.545 E
- 13 Doña Mª Jose Gil Villalba DNI n.º 76.917.515 H
- 14 Doña Vanesa Guillen Quintilla DNI n.º 73205722 B
- 15 Doña Inmaculada Guisado Rodriguez DNI n.º 53086986L
- 16 Doña Mª Elena Lopez Arrudi DNI 18.000.517 G
- 17 D. Jose Ignacio Nasarre Perez DNI n.º 72986128 K
- 18 Doña Mª Camen Navarro Arqué DNI n.º 18.043.210 D
- 19 Doña Marta Navas Aso DNI n.º 18.056.037 W
- 20 Doña Susana Ortigosa Anton DNI n.º 25.164.361 S
- 21 Doña Susana Otin Prat DNI n.º 47.619.503 G
- 22 Doña Maria Nieves Pñañart Dueso DNI n.º 18.002.225 X
- 23 Doña Mª Dolores Paya Blanes DNI n.º 21.660.475 H
- 24 Doña Eva Mª Peralta Otín, DNI n.º 17.747.748-M
- 25 Doña Lorena Perez Ferrer DNI n.º 18.043.649 B
- 26 Doña Eva Perez Zubiri DNI n.º 76923983 T
- 27 Doña Mª Angela Puyuelo Ortega DNI n.º 18.032.985 I
- 28 Doña Laura Romera Jimenez DNI n.º 72.883561 R
- 29 Doña Elsa Zamora Perez DNI N.º 73229459 N

**RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS:**

- Doña Laura Cabrero Ferrer, DNI n.º 18.050.412 N solicitud presentada fuera de plazo y falta de declaración expresa de que reúnen los requisitos exigidos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo (Base 3º y base 4º parrafo final).

- Doña María Jradraque Hernando DNI n.º 51.425.254 Z Falta de declaración expresa de que reúnen los requisitos exigidos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo (Base 3º y base 4º parrafo final).

- D. Juan Antonio Lopez Angos DNI n.º 72998773 Q. Falta acreditar titulación exigida.

- Doña Leticia Mur Monclús DNI n.º 18.053.552 R Falta de compulsar fotocopia del DNI y fotocopias de título.

SEGUNDO. Publicar la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos.

TERCERO. La composición del Tribunal calificador es la siguiente:

Presidente: D. Luis Caverro Abadías

Suplente: Doña Carol Mairal Lopez

Vocal: Doña Marta Liesa Orus.

Suplente: D. Jose Domingo Dueñas Lorente.

Vocal: Doña Mª Carmen Benedet Colomina

Suplente: Doña Mª Teresa Paules Piedrafita

Secretario: Dª Antonia Martinez Sepulveda.

CUARTO. La realización del primer ejercicio comenzará el día 25 de Junio de 2010, a las 10:30 horas, en la Biblioteca Municipal sita en Calle Mayor nº 75 de Almudevar debiendo presentar los aspirantes la documentación identificativa.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria del proceso de selección mediante concurso oposición libre de una plaza de maestro de educación infantil de la escuela Municipal @s cri@s de Almudevar vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento de Almudevar.

Contra la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que agota la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de oposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huesca, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En Almudévar, a 14 de mayo de 2010.- La alcaldesa, María Antonia Borderías Bescós.

**3364****ANUNCIO**

Advertido error en anuncio publicado el 21 de mayo de 2010, con número 3260 relativo a de la convocatoria del proceso de selección mediante concurso oposición libre de dos plazas de Técnico de educación infantil de la escuela Municipal @s cri@s de Almudévar vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento de Almudévar.

Queda suprimido, anulado o eliminado ya que hacía referencia a la lista de admitidos provisionales, que fueron publicadas en Abril

En Almudévar, a 21 de mayo de 2010.- La alcaldesa, María Antonia Borderías Bescós.

**DOCUMENTOS EXPUESTOS**

**3366 Entidad Local Menor de Buesa.-** Liquidación y Cuenta General del Presupuesto del ejercicio 2009. Plazo quince días y ocho más. Aprobación inicial del Presupuesto 2010. Plazo quince días.

**Administración Autonómica****GOBIERNO DE ARAGON****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y****EMPLEO****SERVICIO PROVINCIAL****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO****3360**

Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA**, 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.00; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2009 al 31-12-2011, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

**ACUERDA**

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2201125, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, a 20 de mayo de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo.- P.A. El secretario provincial art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

**I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA AÑOS 2009-2010-2011**

**INDICE**

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.

Art. 1. Ámbito territorial 1

Art. 2. Ámbito funcional y personal

Art. 3. Ámbito temporal  
 Art. 4. Denuncia  
 Art. 5. Garantías Personales  
 CAPÍTULO II. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.  
 Art. 6. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación  
 CAPÍTULO III. Solución de Conflictos.  
 Art. 7. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales  
 CAPÍTULO IV. Ingresos y Retribuciones.  
 Art. 8. Salario Base  
 Art. 9. Pagas Extraordinarias  
 Art. 10. Incrementos Salariales. Revisión Salarial  
 Art. 11. Dietas  
 Art. 12. Kilometraje  
 Art. 13. Trabajo Nocturno  
 Art. 14. Horas Extraordinarias  
 CAPÍTULO V. Organización y Prestación del Trabajo  
 Art. 15. Jornada Laboral  
 Art. 16. Trabajo en Festivos  
 Art. 17. Calendario Laboral  
 Art. 18. Vacaciones  
 Art. 19. Prendas de trabajo  
 CAPÍTULO VI. Modalidades de Contratación.  
 Art. 20. Ingresos y ascensos  
 Art. 21. Modalidades de contratación  
 Art. 22. Contratos formativos  
 Art. 23. Contrato Eventual  
 Art. 24. Período de prueba  
 Art. 25. Cese voluntario  
 Art. 26. Liquidación al cese  
 CAPÍTULO VII. Permisos y Excedencias.  
 Art. 27. Permisos Retribuidos  
 Art. 28. Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares  
 Art. 29. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales  
 CAPÍTULO VIII. Clasificación de Personal  
 Art. 30. Clasificación del personal  
 Art. 31. Grupos  
 Art. 32. Categorías  
 CAPÍTULO IX. Previsión Social  
 Art. 33. Compensación por I.T.  
 Art. 34. Seguro Colectivo  
 Art. 35. Jubilación Anticipada a los 64 años  
 Art. 36. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo  
 CAPÍTULO X. Formación y Promoción Profesional  
 Art. 37. Formación Profesional para el Empleo  
 Art. 38. Exámenes y Formación Profesional  
 CAPÍTULO XI. Derechos Sindicales  
 Art. 39. Derechos Sindicales  
 Art. 40. Derecho a Asamblea  
 Art. 41. Acumulación del crédito horario  
 Art. 42. Tablón de Anuncios  
 CAPÍTULO XII. Seguridad y Salud Laboral  
 Art. 43. Salud Laboral  
 Art. 44. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud  
 Art. 45. Ergonomía y Salud  
 CAPÍTULO XIII. Régimen Disciplinario  
 Art. 46. Principios de Ordenación  
 Art. 47. Graduación de Faltas  
 Art. 48. Sanciones  
 Art. 49. Abuso de Autoridad  
 CAPÍTULO XIV. Medidas Sociolaborales  
 Art. 50. Igualdad de Trato y Oportunidades y no discriminación  
 Art. 51. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar  
 Art. 52. Suspensión del contrato por maternidad y paternidad  
 Art. 53. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja  
 Art. 54. Sobre Acoso Moral  
 Art. 55. Inserción Laboral de Discapacitados  
 Art. 56. Violencia de Género  
 CAPÍTULO XV. Medidas Medioambientales  
 Art. 57. Medio Ambiente  
 Art. 58. Medidas de Protección del Medio Ambiente  
 DISPOSICIONES ADICIONALES  
 Primera. Cláusula de Descuelgue  
 Segunda. Prelación de Normas  
 ANEXO I (TABLAS SALARIALES 2009)  
 ANEXO II (TABLAS SALARIALES 2010)

**I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Ámbito territorial**

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Huesca, y a las que residiendo en otro lugar tengan establecimientos dentro de la provincia de Huesca en cuanto al personal adscrito a ellas.

**Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.**

Este convenio regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se dedican a actividades de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

Así mismo, quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al mayor como al detall,

derivadas de las reguladas anteriormente, y también la venta de aquellos productos que por usos y costumbres se expenden en este tipo de establecimientos.

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

La vigencia de este acuerdo será de tres años, es decir, para los años 2009, 2010 y 2011, independientemente de la fecha de su publicación, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

**Artículo 4.- Denuncia.**

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.

**Artículo 5.- Garantías personales.**

Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual. Así mismo, se respetarán los pactos o acuerdos colectivos más beneficiosos que de forma colectiva rijan en las empresas.

**CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN**

**Artículo 6.- Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.**

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación de este Acuerdo se establece una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de las empresas y tres de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: fta22@aragon.ugt.org

Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: dsoler@aragon.ccoo.es

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.

Queda obligada la parte receptora de cualquier comunicación dirigida a la Comisión Paritaria del Convenio a facilitar al resto de los componentes copia íntegra y literal de la misma en el mismo día de su recepción o en el siguiente día hábil que resulte posible. La consulta realizada por delegación a terceros o ejercida por interés directo, identificará de forma clara e indubitada a las empresas o trabajadores afectados, no admitiéndose a trámite las consultas que no cumplan con este requisito.

Efectuada una consulta a la Comisión Paritaria ésta se reunirá en un plazo no superior a 10 días hábiles a la recepción inicial de la misma por uno de sus integrantes. La reunión de la Comisión tendrá lugar en la sede social de la parte receptora de la consulta. Los acuerdos alcanzados por unanimidad tendrán efecto de sentar precedente durante la vigencia del Convenio, de modo que resultará de aplicación a consultas posteriores que sean formuladas en idénticas circunstancias.

**CAPÍTULO III. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**Artículo 7.- 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 y Empresas

incluidas 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 vigente y en su Reglamento de aplicación o acuerdos que los pudieran sustituir.

#### CAPÍTULO IV. INGRESOS Y RETRIBUCIONES

##### Artículo 8.- Salario Base

Es el salario por unidad de tiempo, diario o mensual, fijado por cada categoría profesional en las Tablas salariales adjuntas a este Convenio.

##### Artículo 9.- Pagas Extraordinarias

Se establecen 3 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas del salario base de convenio.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

##### Artículo 10.- Incrementos Salariales. Revisión Salarial

Los salarios correspondientes a los años 2009 y 2010 son los que se adjuntan en las Tablas Salariales anexas.

Para el año 2011 se aplicará un incremento salarial igual al IPC real del año 2010, más un 0,5%, siempre y cuando el incremento resultante sea igual o superior al 1%.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2009 y al periodo transcurrido del 2010, deberá hacerse en los dos meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

##### Artículo 11.- Dietas

Si por necesidades del servicio, algún trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará por persona y día, además de los gastos de locomoción, una dieta de 16 euros cuando el trabajador efectúe una comida fuera de su domicilio, y 40 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo, o en su defecto, a gastos pagados.

Para el resto de los años de vigencia, estas dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el salario base.

##### Artículo 12.- Kilometraje

El personal que deba utilizar su vehículo para el desarrollo de su trabajo, percibirá un suplido de 0,19 euros por kilómetro.

##### Artículo 13.- Trabajo Nocturno

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 h. y las 6:00 h. del día siguiente, abonándose aquellas que se realicen en este horario con un incremento del 25% sobre el precio/hora ordinaria.

##### Artículo 14.- Horas Extraordinarias

Por acuerdo entre empresa y trabajador se optará por la retribución o el descanso, tomando para la primera opción como valor de la hora extraordinaria el resultante de aplicar un incremento de un 50% al precio de la hora ordinaria, o en el caso de la segunda opción, incrementando en el mismo porcentaje el tiempo de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

#### CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

##### Artículo 15.- Jornada Laboral.

La jornada de trabajo será de 1.800 horas en cómputo anual, para toda la vigencia del convenio.

##### Artículo 16.- Trabajo en Festivos

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las 14 fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Todo ello, sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

##### Artículo 17.- Calendario Laboral

Dentro de los tres primeros meses de cada año, las empresas junto con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral. De dicho calendario se facilitará una copia a los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario deberá incluir, preferentemente, los horarios de cada día de la semana, los días de descanso que correspondan a cada trabajador semanalmente, así como los festivos que sea necesario trabajar.

##### Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales sin contar sábados y domingos, para jornadas de lunes a viernes, o de 30 días naturales para el resto. Se disfrutarán de común acuerdo, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan, debiendo ser conocidas por el trabajador con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa.

En caso de no obtener por parte del trabajador una antigüedad superior al año, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar del periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa por encontrarse al comienzo de las mismas en situación de Incapacidad Temporal o en periodo de suspensión del contrato previsto en el art. 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el período de suspensión, aunque ya haya terminado el año natural a que correspondan.

No existe este derecho cuando la situación de Incapacidad Temporal surja durante el disfrute de las vacaciones, asumiendo este riesgo el trabajador.

##### Artículo 19.- Prendas de Trabajo

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas que se mencionan, las cuales serán siempre propiedad de las mismas, no pudiendo ser sustituida la entrega de las prendas por una compensación en metálico:

- Personal administrativo y mercantil: dos batas.

- Personal de fábrica: dos batas, dos delantales, y dos cofias, o dos chaquetillas o monos, dos pantalones, dos delantales y dos gorros. Las cofias serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo y lo largo del mismo, a juicio de la empresa, lo haga necesario.

- Chóferes, repartidores y autoventas: dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable.

- Personal de cámara: ropa de abrigo.

La entrega de las mismas se realizará dentro del primer trimestre del año.

Así mismo, atendiendo a las características y condiciones del puesto de trabajo, se entregará un juego de calzado adecuado con periodicidad anual.

El lavado y cuidado de las prendas será por cuenta y cargo del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa.

#### CAPÍTULO VI. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

##### Artículo 20.- Ingresos y ascensos.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen en las empresas funciones de carácter eventual, interino o con contrato de trabajo por tiempo determinado.

Para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la empresa puedan producirse de personal de categoría superior, se tendrá en cuenta al personal con la cualificación requerida para el puesto, así como la antigüedad en la empresa.

##### Artículo 21.- Modalidades de contratación.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

##### Artículo 22.- Contratos formativos.

###### 1. Contrato de trabajo en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios, o de seis años si el contrato se concerta con un trabajador minusválido. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

###### 2.- Contrato para la formación.

Los contratos para la formación tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica o práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad será de 24 años cuando el trabajador sea desempleado y se incorpore como alumno-trabajador a los programas de escuelas taller y casas de oficios, si además tienen una discapacidad, no se aplica el límite máximo de edad.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución del trabajador será, como mínimo, el 80% del salario de convenio según la Categoría Profesional para la que se le forma.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 23.- Contrato Eventual.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, y el artículo 3 del R. D. 2.720/1998, podrán celebrarse por escrito contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, para atender el incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo, así como las necesidades surgidas como consecuencia de vacantes por turnos de vacaciones.

Los contratos de trabajo eventuales podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de referencia de dieciocho meses. En el caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima permitida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de 12 meses.

A la finalización del contrato, y si no se transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 8 días por año, o a la parte proporcional que le corresponda si la duración ha sido inferior al año.

**Artículo 24.- Período de prueba.**

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

**I. Técnicos:**

- a) Titulados: Seis meses
- b) No titulados: Tres meses

**II. Administrativos: Dos meses****III. Mercantiles: Dos meses****IV. Obreros: Un mes****V. Subalternos: Un mes****VI. Personal de campaña, eventual o interino: Quince días**

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 25.- Cese Voluntario.**

El personal comprendido en este convenio colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo, acusando recibo del mismo a la empresa de igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo y con los siguientes plazos de antelación, a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios:

-Técnicos titulados: Treinta días.

-Resto del personal: Quince días.

Si el caso se produce durante el período de prueba no será necesario dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso anteriormente estipulado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 26.- Liquidación al cese.**

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de cantidades que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

**CAPÍTULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS****Artículo 27.- Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, 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.

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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso podrá ser disfrutado dentro de un período de quince días a contar desde el hecho causante que genera el derecho al permiso.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.

f) 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.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos a que se llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 28.- Excedencias para atender al cuidado de menores y familiares.**

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.

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 de 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 deviniera 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.

**Artículo 29.- Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales.**

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, pueden solicitar a la empresa su paso a la situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. La excedencia prevista en este artículo no será retribuida pero sí computará a efectos de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

**CAPÍTULO VIII. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL****Artículo 30.- Clasificación de personal.**

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos anunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividan, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

**Artículo 31.- Grupos.**

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes GRUPOS:

**I: Técnicos.****II: Administrativos.****III: Mercantiles****IV: Obreros.****V: Subalternos**

Grupo I. Técnicos: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros: Incluye en este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

**Artículo 32.- Categorías.**

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes CATEGORÍAS:

**1. Técnicos:**

- De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

- De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

- Técnico no titulado: Encargado general, Maestro de Obrador o Jefe de Fabricación y de Taller y Auxiliar de Laboratorio.

- Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de Organización de primera y segunda, Auxiliares de Organización y Aspirantes.

- Técnicos de Procesos de Datos: Jefe de Proceso de Datos, Analista, Jefe de Explotación, Programador de ordenador, Programador de Máquinas Auxiliares y Operador de Ordenador.

II. Administrativos: Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

III. Mercantiles: Jefe de ventas, Inspector de ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Encargado de establecimiento, Vendedor, Viajante, Corredor de plaza, Dependiente, Ayudante, Aprendiz y Vendedor con auto-venta, Mozo de Almacén.

IV. Obreros:

- Personal de obra: Hornero, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Aprendices.

- Personal de acabado, envasado y empaquetado: Encargado de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante, Aprendiz de más de dieciocho años, Aprendiz de dieciséis/diecisiete años y Auxiliar.

- Personal de oficios auxiliares: Encargado de sección, Oficial de primera, Oficial de segunda, Aprendiz de más de dieciocho años, Aprendiz de dieciséis/diecisiete años y Ayudante.

V. Personal Subalterno: Mozo de almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guardia Vigilante, Ordenanza y Portero o Conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados del 13 de febrero de 1996, publicado en el BOE del 11 de marzo de 1996.

#### CAPÍTULO IX. PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 33.- Compensación por I.T

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se recibirá un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, hasta un periodo máximo de seis meses.

Artículo 34.- Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por accidente laboral de los trabajadores a su servicio en la forma que a continuación se indica:

- Por incapacidad permanente, total o absoluta: 23.000 euros.

- Por fallecimiento: 18.000 euros.

Artículo 35.- Jubilación Anticipada a los 64 años.

De conformidad con lo establecido en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar la jubilación con 64 años, aquellos trabajadores que lo soliciten al empresario. El empresario se obliga a sustituir al trabajador que opte por esta jubilación por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en los servicios públicos de empleo, mediante un contrato de trabajo que tenga una duración mínima de un año.

Artículo 36.- Jubilación Parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 166.a y 2 de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial, siempre por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En cuanto a la jornada a realizar por el trabajador jubilado, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 37.- Formación Profesional para el Empleo.

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional para el Empleo que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

2. La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

a) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.

b) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Las empresas favorecerán en la medida de lo posible la asistencia a cursos de formación de su personal, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores.

3. Cuando se efectúe la actividad formativa a petición de la empresa fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria de su categoría, o por tiempo de descanso equivalente. Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Artículo 38.- Exámenes y Formación Profesional.

Para facilitar la promoción y la formación profesional de los trabajadores, si estos cursan estudios con reconocimiento académico oficial, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, sin sueldo, para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.

Las empresas se verán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 202/2000 y su desarrollo autonómico, conforme a las especificaciones del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador. El tiempo empleado en esta formación será considerado de trabajo efectivo.

#### CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.- Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Artículo 40.- Derecho a asamblea.

Para la reunión de los trabajadores en asamblea dentro de la empresa se establece que la misma deberá celebrarse en los locales facilitados por la dirección de las empresas a tales efectos, previa petición escrita del comité de empresa o delegados de personal. Dicha petición se formulará con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

En caso de haber dos o más centros de trabajo en la misma empresa, la dirección indicará un local de reunión por cada uno de los centros de trabajo, eligiendo los trabajadores aquel que consideren más oportuno.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.- Acumulación del crédito horario.

El crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes, con los siguientes requisitos:

Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designen a las personas sobre las que recaen la acumulación y número de horas a acumular.

La duración del permiso retribuido para el adecuado cumplimiento de la función negociadora del convenio colectivo, no está sujeto a las limitaciones cuantitativas del crédito de horas, extendiéndose al tiempo necesario para la participación en la negociación de convenios colectivos por parte de los representantes sindicales.

Artículo 42.- Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y las sindicales, un tablón de anuncios en un lugar de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. La superficie del citado tablón será proporcional al espacio disponible.

#### CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 43.- Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

1.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador con las funciones a realizar.

Anualmente las empresas ofrecerán a su personal una revisión médica de carácter voluntario, diferenciada por sexo y con especial atención a la prevención de los riesgos ópticos, músculo-esqueléticos y posturales, así como aquellos otros riesgos específicos del puesto de trabajo concreto que desempeña el trabajador.

2.- Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Los trabajadores tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho dictamen médico señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo no supondrá disminución salarial ni reducción de jornada.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. En caso de que la adaptación no fuera posible, o a pesar de que tras la adaptación, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que corresponda, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

#### 3.- Paralización de la actividad.

Los trabajadores podrán paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física de los trabajadores y hubieran informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales circunstancias no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden la actividad mientras persista el riesgo denunciado, sin que sufran por ello disminución de sus retribuciones.

#### 4.- Formación

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o entre horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

#### Artículo 44.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por tres miembros de la representación empresarial y tres por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de Seguridad y Salud Laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y trabajadores.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud será indistintamente uno de los siguientes:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: fta22@aragon.ugt.org

Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: dsoler@aragon.ccoo.es

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.

#### Artículo 45.- Ergonomía y Salud.

Las empresas dispondrán de los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación adecuadas. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios puestos por las empresas adecuadamente con el objeto de proteger su salud y hacer del entorno de trabajo un lugar salubre.

Queda expresamente prohibido fumar en los locales y lugares de trabajo.

### CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 46- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

#### Artículo 47.- Graduación de las faltas.

##### 1. Se considerarán faltas LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la empresa.

h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### 2. Se considerarán faltas GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.

c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo artículo.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, salvo que tuviere repercusión grave en materia de seguridad o salud, en cuyo supuesto se considerará muy grave.

k) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.

m) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.

n) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

o) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

##### 3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.

i) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y

ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

l) El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

m) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 48 de este Convenio.

n) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

#### Artículo 48.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por faltas LEVES: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas GRAVES o MUY GRAVES dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibo sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado aceptándola de conformidad.

#### Artículo 49.- Abuso de Autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel trabajador superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente, y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus superiores.

Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

### CAPITULO XIV. MEDIDAS SOCIOLABORALES

#### Artículo 50.- 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 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 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, tendientes 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 Empresarios de Confitura, Pastelería y Bollería: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: fta22@aragon.ugt.org

Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: dsoler@aragon.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.

3.- Igualdad de Género. En la redacción del texto de este convenio se han seguido las normas propias de la lengua sin que la utilización del plural determine la prelación de un sexo sobre otro con el único objeto de hacer la lectura del texto inteligible y de fácil comprensión. Así pues, todas las referencias para hombres y/o mujeres deberán entenderse expresamente hechas en plena igualdad de condiciones a todos los efectos, sea cual sea el contexto del redactado, salvo en los derechos de maternidad y/o paternidad en que expresamente vienen dados por la naturaleza biológica de la relación que genera directamente el derecho.

#### Artículo 51.- 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 adaptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja.

#### Artículo 52.- Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y 48.bis de la LET.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, percibiendo durante dicho periodo el 100% de la base reguladora. Para ello, el trabajador debe estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada al alta y, tener cotizados 180 días en los últimos 7 años o bien 360 a lo largo de su vida laboral. Se deberá comunicar a la empresa con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

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

Artículo 53.- 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 54.- 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.

Artículo 55.- Inserción laboral de discapacitados.

1. Las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a reservar al menos un 2% de las plazas de su plantilla habitual a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

Tal y como se recoge en el Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, las empresas obligadas a incorporar a trabajadores con discapacidad, podrán quedar exentas de esta obligación, excepcionalmente y siempre y cuando se aplique alguna medida alternativa de entre las señaladas en el párrafo siguiente, por los siguientes motivos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo o agencias de colocación puedan atender la oferta de empleo presentada.

b) Cuando se deba a cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico debidamente acreditadas por la empresa y que motiven la especial dificultad de incorporar a trabajadores con discapacidad.

En ambos casos, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas emitiendo una declaración de excepcionalidad.

Las medidas alternativas que podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo u otro tipo de bienes necesarios para la actividad de la empresa que opte por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2. Las empresas adoptarán las medidas activas y pasivas necesarias para el acceso y adaptación del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo.

3. Las empresas garantizarán el acceso en igualdad de condiciones de estos trabajadores a una formación y reciclaje profesional, adaptados a la condición física, mental o sensorial del trabajador.

Artículo 56.- Violencia de Género.

El trabajador víctima de violencia de género tendrá 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.

En caso de que un trabajador sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.

- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.

- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.

- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin interés.

## CAPÍTULO XV. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 57.- Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Artículo 58.- Medidas de Protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético

- Reducción del consumo de agua.

- Reducción del consumo de papel, plásticos y otros bienes consumibles.

- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de descuelgue.

Solamente por razones de tipo económico, las empresas afectadas por este Convenio podrán solicitar a la Comisión Paritaria la no aplicación de las cláusulas salariales, siendo las restantes de obligado cumplimiento.

La solicitud correspondiente detallará el número de miembros que componen la plantilla actualizada de la empresa, el número de aquellas personas trabajadoras que se verían afectadas, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud. Así mismo, se adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

La Comisión Paritaria aceptará o denegará la solicitud formulada en el plazo de ocho días, a contar desde la remisión del informe.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión Paritaria deberá especificar por cuánto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los términos que en ese momento estén en vigor.

En caso de denegación por parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán acudir a la jurisdicción social.

Segunda. Prelación de Normas.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados (Resolución 13 de febrero de 1996), y posteriores Resoluciones que lo modifican, así como al Estatuto de los Trabajadores y al resto de legislación laboral.-Varias firmas ilegibles.

## ANEXO I

### I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS CONCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

#### TABLAS SALARIALES 2009 (15 pagas)

	Mensual	Anual
<b>Personal obrador:</b>		
Encargado	973,02	14595,30
Oficial de primera	902,24	13533,60
Oficial de segunda	866,83	13002,45
Ayudante	753,34	11300,10
Auxiliar empaquetado	753,34	11300,10
<b>Personal de Ventas:</b>		
Jefe de ventas	973,02	14595,30
Inspector promoción de ventas	937,67	14065,05
Viajante vendedor autoventa	849,29	12739,35

	Mensual	Anual
Corredor de plaza	831,42	12471,30
Dependiente	778,61	11679,15
Ayudante dependiente	725,55	10883,25
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe administrativo	973,02	14595,30
Oficial de primera	902,24	13533,60
Oficial de segunda	866,83	13002,45
Auxiliar administrativo	796,04	11940,60
<b>Personal de oficios varios:</b>		
Jefe de mantenimiento	973,02	14595,30
Encargado de almacén	973,02	14595,30
Mecánico de primero	902,24	13533,60
Mecánico de segunda	866,83	13002,45
Repartidor con vehículo	831,42	12471,30
Repartidor sin vehículo	778,61	11679,15
<b>Peonaje:</b>		
Peón y personal de limpieza	725,55	10883,25

**ANEXO II**

**I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, DE CHOCOLATE, PLATOS CONCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

**TABLAS SALARIALES 2010 (15 pagas)**

	Mensual	Anual
<b>Personal obrador:</b>		
Encargado	980,80	14712,00
Oficial de primera	909,46	13641,90
Oficial de segunda	873,76	13106,40
Ayudante	759,37	11390,55
Auxiliar empaquetado	759,37	11390,55
<b>Personal de Ventas:</b>		
Jefe de ventas	980,80	14712,00
Inspector promoción de ventas	945,17	14177,55
Viajante vendedor autoventa	856,08	12841,20
Corredor de plaza	838,07	12571,05
Dependiente	784,84	11772,60
Ayudante dependiente	731,35	10970,25
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe administrativo	980,80	14712,00
Oficial de primera	909,46	13641,90
Oficial de segunda	873,76	13106,40
Auxiliar administrativo	802,41	12036,15
<b>Personal de oficios varios:</b>		
Jefe de mantenimiento	980,80	14712,00
Encargado de almacén	980,80	14712,00
Mecánico de primero	909,46	13641,90
Mecánico de segunda	873,76	13106,40
Repartidor con vehículo	838,07	12571,05
Repartidor sin vehículo	784,84	11772,60
<b>Peonaje:</b>		
Peón y personal de limpieza	731,35	10970,25

**Administración del Estado****MINISTERIOS****MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA****AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA****DELEGACIÓN DE HUESCA****UNIDAD DE SUBASTAS (R22760)****3346****ANUNCIO DE SUBASTA**

El jefe de la Dependencia de Recaudación de la AEAT de Huesca:

HACE SABER: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación aprobado por el R.D. 939/2005 de 29 de julio, se dictaron acuerdos con fechas 05-04-2010 y 12-04-2010 decretando la enajenación mediante subasta de los bienes que se detallan al final de este anuncio. La subasta se celebrará el día 24 de junio de 2010 a las 10,00 horas en la Sala de Subastas de la Delegación de la A.E.A.T en Huesca, sita en plaza de Navarra nº 11.

En cumplimiento del citado artículo, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen tomar parte en la subasta, lo siguiente:

**PRIMERO:** Los bienes a subastar están afectos por las cargas y gravámenes que figuran en su descripción, y que constan en el expediente, las cuales quedarán subsistentes sin que pueda aplicarse a su extinción el precio del remate.

**SEGUNDO:** La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación de los bienes, si se realiza el pago de la deuda no ingresada, los intereses que se hayan devengado o se devenguen hasta la fecha del ingreso en el Tesoro, los recargos del periodo ejecutivo y las costas del procedimiento de apremio.

**TERCERO:** Los licitadores podrán enviar o presentar sus ofertas en sobre cerrado desde el anuncio de subasta hasta una hora antes del comienzo de ésta, sin perjuicio de que pueden participar personalmente en la licitación con posturas superiores a las del sobre. Dichas ofertas, que tendrán el carácter de máximas, serán presentadas en el Registro General de la Delegación de la AEAT correspondiente, haciéndose constar en el exterior del sobre los datos identificativos de la misma. En el sobre se incluirá además de la oferta y el depósito constituido conforme al punto Cuarto, los datos correspondientes al nombre y apellidos o razón social o denominación completa, número de identificación fiscal y domicilio del licitador.

Los licitadores podrán participar en la subasta por vía telemática presentando ofertas y/o realizando pujas automáticas, a través de la página Web de la Agencia Tributaria <http://www.agenciatributaria.es/>, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo (BOE 24/05/02), de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se regula la participación por vía telemática en procedimientos de enajenación de bienes desarrollados por los órganos de recaudación.

**CUARTO:** Todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de Subasta con anterioridad a su celebración un depósito del 20 por ciento del tipo de subasta en primera licitación, excepto para aquellos lotes en los que se hubiese acordado un porcentaje menor, que en ningún caso será inferior al 10 por ciento. El importe del depósito para cada uno de los lotes está determinado en la relación de bienes a subastar incluida en este anuncio.

El depósito deberá constituirse mediante cheque que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 35.1 del Reglamento General de Recaudación o por vía telemática, a través de una entidad colaboradora adherida a este sistema que asignará un número de referencia completo (NRC) que permita su identificación, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo (BOE 24/05/02), del Director General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Si los adjudicatarios no satisfacen el precio de remate, este depósito se aplicará a la cancelación de la deuda, sin perjuicio de las responsabilidades en que puedan incurrir por los perjuicios que origine esta falta de pago.

**QUINTO:** En caso de que no resulten adjudicados los bienes en una primera licitación, la Mesa de Subasta podrá acordar la celebración de una segunda licitación, si lo juzga procedente, fijando el nuevo tipo de subasta en el 75% del importe de la 1ª licitación, o bien anunciará la iniciación del trámite de adjudicación directa que se llevará a cabo de acuerdo con el art.107 del Reglamento General de Recaudación.

**SEXTO:** El adjudicatario deberá ingresar en la fecha de la adjudicación, o dentro de los 15 días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

El ingreso podrá realizarse en Bancos, Cajas de Ahorros y Cooperativas de Crédito, en las que no es preciso tener cuenta abierta. También puede realizar el pago mediante adeudo en su cuenta corriente, a través de Internet en la dirección <http://www.agenciatributaria.es/>, en la opción Oficina Virtual. Pago de Impuestos.

Asimismo, si lo solicita a la Mesa de Subasta en el acto de adjudicación, el adjudicatario podrá realizar el ingreso del importe total del precio de adjudicación, en cuyo caso, una vez comprobado el ingreso, se procederá por la Agencia Tributaria a levantar la retención realizada sobre el depósito constituido por el adjudicatario.

**SÉPTIMO:** Cuando en la licitación no se hubiera cubierto la deuda y quedasen bienes sin adjudicar la Mesa anunciará la iniciación del trámite de adjudicación directa.

Las ofertas se podrán presentar en el plazo en que a tales efectos comunique la mesa de subasta. Se deberán presentar en sobre cerrado en el registro general de la oficina donde se haya celebrado la subasta y deberán ir acompañadas, en su caso, del depósito.

Asimismo se podrán presentar ofertas a través de la página Web de la Agencia Tributaria <http://www.agenciatributaria.es/>, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo (BOE 24/05/02), de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se regula la participación por vía telemática en procedimientos de enajenación de bienes desarrollados por los órganos de recaudación.

Transcurrido el plazo señalado por la Mesa de Subastas, se abrirán por la misma las ofertas presentadas, pudiendo proceder a la adjudicación de los bienes si alguna de ellas se considera suficiente en ese momento. En caso contrario, se anunciará la extensión del plazo para presentación de nuevas ofertas, o mejora de las ya existentes, sin perjuicio de la validez de las ofertas presentadas hasta ese momento y así sucesivamente, con el límite total de seis meses.