

GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT DE TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ

662

De 20 de gener de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011 (codi de conveni núm. 2500225).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011, subscrit per les parts negociadores el dia 4 de novembre de 2010, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011 (codi de conveni núm. 2500225), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Lleida*.

Lleida, 20 de gener de 2011

La directora en funcions, Pilar Nadal i Reimat

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu d'àmbit provincial per a les indústries de flequeria de les comarques de Lleida (d'1.1.2007 a 31.12.2008).

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni regularà les relacions laborals entre les empreses i els establiments dedicats a l'elaboració i/o venda de pa, com també les empreses denominades croissanteries i els treballadors que hi prestin els seus serveis.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni afectarà totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a Lleida i a la seva província.

Així mateix, aquest conveni queda obert en el seu àmbit d'aplicació a qualsevol adhesió, per part dels treballadors d'altres províncies.

Article 3. Àmbit personal

Aquest Conveni obliga tant els empresaris com els treballadors dels anteriors centres de treball, sigui quina sigui la seva categoria professional, que durant la seva vigència treballen sota la dependència i per compte de les empreses afectades.

Article 4. Vigència, duració i pròrroga

Aquest Conveni tindrà una vigència de tres anys, des de l'1 de gener de 2009 fins al dia 31 de desembre de 2011.

La denúncia d'aquest conveni s'entendrà produïda de manera automàtica dins el mes immediatament anterior al termini de la seva vigència sense necessitat de comunicació entre les parts.

A la finalització del conveni col·lectiu i mentre no se'n negociï un de nou quedaran vigents amb el mateix contingut que el conveni anterior, tant les clàusules normatives com les obligacions.

Article 5. Cessaments voluntaris

Els treballadors que cessin voluntàriament al servei de l'empresa

ho han de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació. Si el treballador no compleix aquesta obligació, l'empresa té dret a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis. En el cas que presti serveis durant els primers quinze dies, el preavis és de 48 hores.

L'empresa està obligada a entregar als treballadors que cessin voluntàriament la liquidació dos dies abans del cessament, a fi que puguin fer les consultes que creguin oportunes. Un cop transcorregut aquest termini, la liquidació es fa efectiva.

Si l'empresa no compleix aquest requisit, abonarà aquestes quantitats amb l'increment del 10%.

Article 6. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques i socials pactades en aquest Conveni formen un tot o unitat indivisible i es consideren, globalment, en còmput anual, a efectes de la seva aplicació pràctica.

Les millores econòmiques que estableix aquest Conveni són absorbibles per aquelles a què el treballador tenia dret en el moment de la seva entrada en vigor.

Les empreses que hagin abonat durant els anys 2008, 2009 i 2010 increments superiors als que s'estableix en aquest Conveni podran compensar aquestes quantitats mitjançant el descompte en les dotze nòmines immediatament posteriors a la publicació al DOGC del present Conveni Col·lectiu

Article 7. Condicions més beneficioses

Totes les condicions d'aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Per tant, es respecten en tota la seva integritat "ad personam" els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals reconegudes individualment entre els treballadors i les empreses, el còmput anual de les quals, en el seu conjunt, sigui més beneficiós.

Article 8. Comissió paritària

En el moment de l'aprovació d'aquest Conveni per l'autoritat laboral competent, es crea una Comissió paritària de Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància per al seu compliment.

Les funcions de la Comissió paritària són les següents:

- Interpretació del text del Conveni.
- Arbitratge de les qüestions o dels problemes sotmesos a la seva consideració per les parts o en els supòsits que preveu aquest Conveni.
- Vigilància del compliment de tot el que s'ha pactat.
- Estudi de l'avaluació de les relacions entre les parts contractants.
- Qualsevol altra activitat que tingui com a objectiu una eficàcia més gran del conveni.

La Comissió s'ha de reunir obligatòriament a petició de qualsevol de les parts en el termini de 7 dies com a màxim.

A les reunions de la Comissió paritària poden assistir assessors de les centrals sindicals deliberants (CCOO i UGT).

La Comissió paritària està constituïda per un president, un secretari i quatre vocals, en representació igual d'empresaris i treballadors. El president és el de la Comissió Deliberadora del conveni i assisteix a les reunions amb veu però sense vot.

Els vocals empresaris tenen el seu domicili al local social del Gremi Provincial de Forners. Els vocals treballadors tenen el domicili als locals socials dels sindicats (CCOO i UGT).

Ambdues parts, l'empresarial i la treballadora han de comunicar a la Comissió paritària del conveni els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que poden produir-se com a conseqüència de la interpretació del conveni, a fi que aquesta Comissió emeti dictamen o actui de forma reglamentària, sense que això dificulti les accions administratives o jurisdiccionals de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2 *Règim de treball*

Article 9. Jornada laboral

La jornada laboral és de 40 hores setmanals que en còmput anyal es fixa en 1.806 hores.

- a) Quan per disposició legal es modifiqui la jornada laboral, s'ha d'aplicar la nova Llei.
- b) El personal té dret després de la quarta hora treballada, a 20 minuts per a l'entrepà, i s'han d'efectuar els torns corresponents. En totes les indústries afectades per aquest Conveni es respectarà l'horari habitual d'entrada al treball.

Article 10. Vacances

El personal adscrit a aquest Conveni té dret a 30 dies naturals de vacances l'any. Si l'antiguitat a l'empresa és inferior a un any té dret a la part proporcional corresponent.

- a) Les vacances s'efectuen dins el període que pacti l'empresa amb el treballador.
- b) En el cas que no hi hagi acord el treballador fixarà 15 dies i la resta dels 15 dies les fixarà l'empresa.
- c) Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal per embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a l'acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural.

Article 11. Permisos retribuïts

Els treballadors tenen dret a les llicències retribuïdes següents:

- a) Per matrimoni del treballador, 15 dies.
- b) Dos dies per naixement, mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari familiar fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Que per aquest motiu el treballador o treballadora s'hagi de desplaçar, el termini serà de quatre dies.
- c) Els temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que hagin de dur a terme dins la jornada laboral.
- d) En els supòsits de naixements de fills prematurs o, que per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball una hora.
- e) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora de lactància en el treball que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat.
- f) Per trasllat de domicili del treballador, 1 dia.
- g) Per matrimoni dels pares, dels germans i dels fills, 1 dia.
- h) Per visites mèdiques, el temps necessari.
- i) Els signants recomanen concedir permís quan s'ha d'assistir als exàmens per obtenir el permís de conduir.
- j) En els casos de llicències per defunció o naixement es garantirà, en tot cas, un dia laborable.
- k) També tenen dret a llicències no retribuïdes per diferents motius personals, no esmentats anteriorment, la concessió dels quals queda a criteri de l'empresa.

Article 12. Faltes i sancions

Faltes: Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es classificaran segons la seva importància en: lleus, greus i molt greus.

1. Són faltes lleus les de puntualitat, les discussions amb els companys de treball, la manca de pulcritud o de netedat, el no comunicar amb antelació, sempre que es pugui fer, la manca d'assistència al treball i qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Es considera falta de puntualitat el retràs més de 5 vegades en l'entrada al treball o si el total dels retards totalitzen més de 30 minuts al mes.

2. Són faltes greus les comeses contra la disciplina del treball o no respectar els superiors, companys i subordinats. Simular la presència d'un altre treballador fixant per a ell. Absentar-se del treball sense llicència dins la jornada. Simular malaltia o demanar permís al·legant causes no existents, l'embriaguesa esporàdica quan causi perjudici a l'empresa i, en general, reincidir en faltes lleus dins el termini de tres mesos com també les violacions greus de la bona fe contractual.

3. Són faltes molt greus el frau, furar o robar tant a l'empresa com als companys de treball, el maltractar de paraula i d'obra o no respectar els caps o els seus familiars i els companys o subordinats; no mantenir el secret professional de l'empresa, l'embriaguesa i toxicomania habitual si repercuteixen negativament en el treball. No complir les mesures de seguretat i higiene en el treball i la reincidència en faltes greus dins el termini de sis mesos.

4. Les faltes que s'esmenten es consideren solament en caràcter enunciatiu i aquelles que no han estat previstes se'ls aplicarà el grau segons la malícia o la mala intenció que s'ha tingut.

Sancions: Les sancions que s'imposaran en cada cas, seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestació escrita o suspensió d'un dia de sou i de feina.
2. Faltes greus: suspensió de sou i de feina de 2 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de sou i feina per més de 15 dies fins a 60 ó acomiadament.

CAPÍTOL 3 *Condicions econòmiques*

Article 13. Retribucions

Per a l'any 2010 es pacta un increment equivalent al 0'4% sobre les taules salarials provisionals de l'any 2008 i amb efectes econòmics a partir de la data de la firma del present conveni.

Per a l'any 2011, es pacta un augment de l'IPC a nivell estatal que es constati a 31-12-2010 més el 0'3% sobre les taules definitives del 2010.

Article 14. Endarreriments

En ambdues anualitats les regularitzacions es corregiran dins del primer trimestre subsegüent al any vençut.

Article 15. Plus de Conveni

Tot el personal amb la categoria de dependent/a i personal en formació de 18 anys del personal mercantil, percebrà el plus Conveni que figura en l'annex durant els dos anys de vigència del Conveni.

Article 16. Vigílies, diumenge i festius

Els treballadors de les empreses que, per les característiques pròpies del sector efectuen un esforç personal com a conseqüència de les festes esmentades, tenen dret a les quantitats següents per mes natural, fins i tot a la nòmina corresponent a les vacances:

Oficial de 1a i xofer: 143.05 euros/mes.

Auxiliar (ajudant): 139.27 euros/mes.

Personal en formació de més de 18 anys: 109.80 euros/mes.

Personal en formació de 16 i 17 anys: 87.39 euros/mes

Article 17. Antiguitat

En data 31 de desembre de 1997, va quedar suprimit el concepte tradicional d'antiguitat. En l'esmentada data es va consolidar la quantitat abonada per les empreses de l'anterior complement d'antiguitat.

En aquest sentit, el personal afectat no va meritjar noves quanties ni trams de l'esmentat complement d'antiguitat i el personal de nova entrada no percebrà cap quantitat per aquest concepte.

Aquest complement d'antiguitat consolidada no serà ni

absorbible ni compensable en cap cas ni naturalesa, i s'incrementarà en el mateix percentatge que es reguli en els propers convenis col·lectius amb caràcter "sine die".

Article 18. Complements de venciment periòdic superior al mes
Els treballadors adscrits a aquest Conveni tenen dret a 3 gratificacions extraordinàries consistents en 30 dies de salari base més antiguitat consolidada.

S'abonen en les dates següents:

1. 16 de maig
2. 15 de juliol
3. 22 de desembre

El personal que ingressa o que cessa durant l'any té dret a aquestes gratificacions en proporció al temps treballat.

Article 19. Pagament en espècie

El quilogram de pa diari que reben els treballadors, el donarà l'empresa, a més a més, en els dies de descans setmanal, festius no recuperables, vacances i durant els primers 45 dies d'incapacitat temporal.

Article 20. Hores extraordinàries

Si, per necessitats del servei s'han d'efectuar hores extraordinàries, es paguen amb el 75% d'increment sobre el salari conveni o es compensen en temps de descans.

CAPÍTOL 4

Article 21. Formes de contractació

En relació a la forma i modalitats de contractació, les parts signants del present Conveni, es remeten expressament al que disposa en el vigent Text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i la resta de normes de general aplicació sobre foment de l'ocupació.

Article 22. Ingressos, ascensos i promocions

Ingressos: L'ingrés del personal de totes les categories en les empreses es farà d'acord amb la legislació vigent en matèria de contractació. Tindran preferència per a la seva contractació els treballadors previstos dels Títols que, amb validesa oficial, lliurin les Escoles de Flequeria.

Període de prova: Es podrà concertar fer un període de prova per als nous contractats que, en cap cas, excedirà de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos per als altres treballadors.

L'empresari i el treballador estan obligats, respectivament, a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Mentre duri el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que desenvolupi com si fos de plantilla, a excepció dels derivats de la resolució de la relació laboral, que es podrà produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Si transcorregut el període de prova no s'ha desestimat, el contracte tindrà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

La situació d'Incapacitat Temporal que afecti al treballador mentre duri el període de prova, interromprà el seu còmput sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Ascensos i promocions: Per proveir les vacants que es produeixen en els diversos llocs de treball, se seguirà el criteri de combinar l'antiguitat amb la capacitat, i l'empresa podrà cobrir-los amb personal de nou ingrés si no hi ha en l'empresa treballadors que estiguin capacitats per realitzar aquesta tasca.

Article 23. Disposicions varies

Primera: Els empresaris donen suport als arguments ètics i morals dels treballadors en sol·licitar als organismes oficials de l'Estat que la jubilació sigui als 60 anys per evitar la duració de la vida laboral i per promocionar la creació de llocs de treball.

Segona: Les empreses, per mitjà del Gremi de Forners, o bé per iniciativa pròpia han de sol·licitar anualment el reconeixement mèdic de tots els seus treballadors.

Tercera. Dret supletori

En totes aquelles qüestions que no tracta aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i altres lleis vigents.

Quarta. Cànon de negociació

A fi de fer el pagament de les despeses ocasionades per la negociació d'aquest Conveni, les empreses dedueixen a cadascun dels treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, dins el mes següent a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, la quantitat de 24'04 euros que s'ingressaran a nom de les organitzacions sindicals que han intervingut a la negociació i al compte de l'entitat bancària que aquestes indiquen oportunament.

Els treballadors que vulguin efectuar aquesta aportació ho han de comunicar per escrit a les seves empreses. En cas contrari, es considera que no estan conformes a aquest pagament.

Cinquena. Règim assistencial

En el cas d'accident laboral, les empreses completen fins al 100% del salari a partir del dia 10 de la baixa i fins 3 mesos com a màxim.

Les empreses es reserven el dret de suprimir l'ajut que recull el paràgraf anterior si de l'informe emès pel facultatiu designat per l'empresa es dedueix que el treballador perllonga de forma deliberada la baixa.

Sisena. Jubilació especial

Les parts signants d'aquest Conveni consideren molt positiva la jubilació als 64 anys. Per aquesta raó, es recomana a les empreses i als treballadors adscrits al Conveni la utilització del mecanisme legal i voluntari que recull el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Setena. Garanties sindicals

a) Totes les empreses han de disposar d'un tauler d'anuncis al servei dels delegats de personal, comitès d'empresa o delegats sindicals, si n'hi ha.

b) S'ha de facilitar la tasca als delegats sindicals per a la informació i el cobrament de les quotes.

c) En compliment del que recull la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, les empreses retenen dels salaris la quota sindical dels treballadors que voluntàriament ho sol·liciten.

Vuitena. Formació continuada

Les parts signants del present Conveni s'adhereixen al IV Acord Nacional de Formació continua pactat el dia 1 de febrer de 2006, subscrit entre CEOE y CEPYME, en la seva condició d'organitzacions sindicals més representatives de caràcter estatal i CCOO i UGT com a organitzacions sindicals més representatives de caràcter estatal.

Novena. Seguretat i higiene i condicions de salut laboral

Les empreses estan obligades a tenir la suficient ventilació als centres de treball, i han d'efectuar una revisió mèdica obligatòria a tots els treballadors, cada any.

Tenen dret també, com a mínim a armariets, wàters, lavabos i dutxes.

S'aplica en tot cas el que fa referència a la llei de prevenció de riscos laborals núm. 31/1995, de 8 de novembre, reglaments i altres normes sobre la matèria.

Desena. Roba de treball

Al personal treballador se li proporcionarà la roba de treball que consisteix en les peces següents: un parell d'espardenyes o sabatilles, quatre samarretes. Poden escollir dos pantalons (curts o llargs). Dependents/es: dues bates. Xofers i transportistes: dues jaquetes curtes, dos pantalons, tres parells d'espardenyes, dues gorres i dos mandils. Aquesta roba de treball es facilita anualment i es computa a partir de la seva entrega.

Onzena. Desvinculació

Les empreses a les que l'aplicació dels salaris pactats en el

present conveni poguessin afectar a la seva viabilitat futura i a les possibilitats de manteniment de l'ocupació de les mateixes, sol·licitaran als representants dels treballadors legítimats per a negociar un conveni col·lectiu, la creació d'una comissió, la composició de la qual serà proporcional al nombre de treballadors, amb la finalitat d'establir un període de consultes, la duració màxima del qual serà de quinze dies, amb la finalitat d'arribar a un acord d'inaplicació o, en el seu cas, evitar o atenuar les seves conseqüències.

En tot cas, s'entendrà que està compromesa la viabilitat de l'empresa i procedirà la desvinculació salarial quan la mateixa acrediti pèrdues durant dos trimestres consecutius anteriors a l'aplicació del conveni i sigui previsible que la situació continuarà en l'any actual.

Per al supòsit que existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord, transcorregut el termini de cinc dies, les parts sol·licitaran l'inici del procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els acords definitius hauran de ser notificats a la Comissió Paritària del Conveni.

Dotzena. Carnet de manipulador d'aliments

El personal adscrit a aquest Conveni tindrà obligatòriament el carnet de manipulador d'aliments, per la qual cosa l'empresa dictarà les instruccions oportunes i facilitarà la seva obtenció.

Tretzena. Conductors

En el supòsit que a un xofer se li retiri temporalment el carnet de conduir, l'empresa li facilitarà treball durant el període de suspensió del permís, i li pagarà el salari que correspon al treball realitzat. Aquesta condició es mantindrà per dues suspensions de permís de conduir com a màxim o per tres mensualitats, excedit el qual, el conductor tindrà dret solament a que se li reservi el lloc de treball.

Catorzena. Indemnització per causa de mort, incapacitat permanent i total per a la seva professió habitual, incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treballs i gran invalidesa, derivada d'accident de treball.

Independentment de les indemnitzacions obligatòries de la Seguretat Social, mitjançant la concertació d'una pòlissa de cobertura amb una entitat d'assegurances, l'empresa garanteix als seus treballadors o, si escau, als seus hereus, en els supòsits que s'especifiquen, les indemnitzacions següents:

Mort del treballador: l'empresa asseguradora, paga als hereus del treballador o a la persona designada per ell, la quantitat de 9.616'19 euros.

Incapacitat permanent total per a la seva professió habitual i incapacitat permanent i absoluta per tot tipus de treball: 15.626'31 euros.

Gran invalidesa: 21.636'44 euros.

CAPÍTOL 5

Categories professionals

A. Personal d'elaboració:

Oficial de 1a

Auxiliar (ajudant)

Personal en formació de més de 18 anys

Personal en formació de 16 i 17 anys

B. Personal mercantil

Venedor/a

Depenent/a

Personal en formació de més de 18 anys

Personal en formació de 16 i 17 anys

C. Personal administratiu

Oficial administratiu

Auxiliar administratiu

D. Personal complementari

Xofer-repartidor

Definició de categories professionals

Personal d'elaboració

Oficial de 1a: És el treballador que s'encarrega dels treballs de pastament, elaboració de les diverses peces i de la seva cocció, té cura del bon funcionament de la maquinària com també de la seva neteja. Controla la tasca dels auxiliars o del personal en formació sota la seva vigilància.

S'integraran en aquesta categoria els treballadors que, en aquelles empreses on existeixi l'especialitat de bolleria, reposteria i similars, es dediquen a la seva elaboració.

Auxiliar: És el treballador no especialitzat que té la funció d'auxiliar a l'oficial primera en els treballs de pastament, d'elaboració de les diverses peces i de la seva cocció, té cura del bon funcionament de la maquinària i de la seva neteja. Controla també la tasca dels auxiliars o del personal en formació sota la seva vigilància.

Personal mercantil

Venedor/a i depenent/a: Es el treballador que efectua les vendes i el cobrament com també l'acabament dels diversos productes que l'empresa comercialitza en tots els seus centres de treball, vetllant, a més a més, de la neteja i pulcritud d'aquests.

Personal administratiu

Oficial administratiu. És el treballador que, sota les ordres de la direcció de l'empresa, realitza treballs administratius amb iniciativa i responsabilitat.

Auxiliar administratiu. És el treballador que es dedica a les operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a treballs d'oficina o despatx.

Personal complementari

Xofer-repartidor: És el treballador que té el permís de conduir reglamentari i que realitza les tasques de repartiment entre els centres de producció i els de venda i altres col·lectius.

Personal de neteja: És qui s'encarrega de la neteja dels diferents estris i de les dependències de l'empresa.

Article 24

Els treballadors, en els moments que el treball ho permeti, ajudaran els treballadors encarregats de l'amassament o realització de les peces de pa i brioxeria, col·locació d'aquelles i la neteja de la flequeria.

CAPÍTOL 6

Conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 25

Les parts signants del Conveni es remeten expressament al que disposa el vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació.

Article 26. Reducció de la jornada por motius familiars

26.1. Temps de treball retribuït: Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dos fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La mare, per voluntat pròpia, pot substituir-ho per una reducció de jornada de mitja hora o acumular-lo en jornades complertes en l'acord que obtingui amb l'empresa. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

26.2 Reducció de la jornada amb reducció de sou:

26.2.1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys o una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

26.2.2. La reducció de la jornada per motius familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

26.2.3. En els casos de naixement de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada per naixement de criatures prematures i reducció per guarda legal correspon al treballador i a la treballadora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora han d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació sobre la data que es reincorpora a la seva jornada ordinària..

26.3. Suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball

26.3.1. La suspensió per maternitat té una durada de setze setmanes, que es gaudeixen de forma ininterrompuda i són ampliables en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada criatura a partir de la segona. El període de suspensió es gaudeix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat de la suspensió o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi de forma determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, que és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se a instàncies de la mare, o, si la figura de la mare no hi és, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i d'aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia a tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què s'estableixi reglamentàriament.

26.3.2. Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que,

per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents: la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment provisional o definitiu, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de suspensió. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, la durada no pot ser inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, un cop acordat entre l'empresa i el treballador o treballadora afectats, en el termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsit de discapacitat del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes.

26.3.3. Per paternitat, en el supòsit de naixement de fill o filla, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill i filla a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats o interessades; quan la suspensió per maternitat es gaudeixi en la totalitat per un dels progenitors, el dret a la paternitat només pot ser exercit per l'altre.

El període d'exercir el dret va des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o coincidint amb la suspensió per maternitat o immediatament després de finalitzar la suspensió per maternitat. Es pot gaudir en jornada completa o parcial un mínim del 50%, un cop acordat entre empresa i treballador i conforme reglamentàriament. El treballador ho ha de comunicar amb la deguda antelació i en els termes del conveni col·lectiu.

26.3.4. Risc durant l'embaràs i període de lactància d'un menor de 9 mesos

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància natural de la treballadora, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball per torns.

Si aquesta adaptació no és possible o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la

salut de la treballadora embarassada o del fetus, i si això es certifica i se n'informa en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta treballadora ha de passar a desenvolupar un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i l'empresa ha de determinar, un cop consultada amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació de llocs exempts de riscos a aquest efecte, així com els llocs alternatius a aquells.

El canvi de lloc o funció es duu a terme conforme a les regles i els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit que, després d'aplicar les regles esmentades, no existeixi cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o si no pot exigir-se raonablement per motius justificats, el contracte de treball pot suspendre's en els termes previstos en l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Les mesures previstes en els tres primers paràgrafs són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i si això es certifica en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Article 27. Excedències

Els treballadors i les treballadores tenen dret als períodes d'excedència següents:

1. Amb almenys una antiguitat d'un any a l'empresa, té dret que se li reconegui la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

2. A un període no superior a tres anys per la cura de cada fill o filla, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o, en el supòsit d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. A un període d'un màxim de dos anys per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retributiva.

El període d'excedència en els dos últims supòsits pot gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes i és computable com a antiguitat. El treballador o treballadora té dret, durant aquest període, a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

L'excedència per a la cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el dret simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència posa fi a la que s'estigui gaudint, si és el cas.

Article 28. Acomiadament i extinció del contracte Serà nul l'acomiadament en els següents supòsits:

1. El de treballadors i treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, durant la suspensió del contracte per paternitat, o la notificada en una data tal que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

2. El de treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix el punt anterior, i als treballadors o treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 d'aquesta llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de la Llei. I a les treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions legalment establerts.

3. El de treballadors i treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

El que s'estableix en els paràgrafs anteriors s'aplica tret que es declari la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius diferents dels assenyalats.

Disposició transitòria primera

Les parts signants d'aquest Conveni, assumeixen la filosofia de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit pel Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, publicat en el DOGC núm. 137, de 23 de gener de 1991.

Referent a la solució de conflictes col·lectius, les parts acorden remetre's a l'estipulat pel TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

Aquest conveni ha estat elaborat per la lliure manifestació de la voluntat de les parts, emesa per les respectives representacions i en prova d'això, ho signen de comú acord.

Lleida, 4 de novembre de 2010

Taula salarial any 2010 (vigent a partir 4-11-2010)

CATEGORIES	EUROS/DIA
<i>Personal d'elaboració</i>	
Oficial de 1a	26.05
Auxiliar (ajudant)	25.31
Personal en formació de més de 18 anys	20.72
Personal en formació de 16 i 17 anys	19.63
<i>Personal mercantil</i>	
Venedor/a . depenent/a	24.03
Personal en formació de més de 18 anys	20.72
Personal en formació de 16 i 17 anys	19.63
<i>Personal administratiu</i>	
Oficial administratiu.....	26.05
Auxiliar administratiu.....	20.72
<i>Personal complementari</i>	
Xofer-repartidor.....	26.05
Personal de neteja.....	20.72
<i>VIGÍLIES, DIUMENGES I FESTIUS</i>	
	EUROS/MES
Oficial de 1a i xofer	143.05
Auxiliar (ajudant)	139.27
Personal en formació de més de 18 anys	109.80
Personal en formació de 16 i 17 anys	87.39
<i>Plus Conveni</i>	
Dependent/a, venedor/a	24.19
Personal en formació de més de 18 anys	18.85

RESOLUCIÓN

De 20 de enero de 2011, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de panadería de las comarcas de Lleida para los años 2009 a 2011 (código de convenio núm. 2500225).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de panadería de las comarcas de Lleida para los años 2009 a 2011, suscrito por las partes negociadoras el día 4 de noviembre de 2010, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de el sector de Industrias de panadería de las comarcas de Lleida para los años 2009 a 2011 (código de convenio núm. 2500225), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Boletín Oficial de la provincia de Lleida.

Lleida, 20 de enero de 2011

La directora en funciones, Pilar Nadal i Reimat

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de ámbito provincial para las industrias de panadería

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde 1 de enero de 2.009 hasta el día 31 de diciembre del año 2011.

La denuncia del presente Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

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

Artículo 5. Ceses voluntarios

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

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción

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

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

Las empresas que hayan abonado durante los años 2.008, 2009 y 2010 incrementos superiores a los establecido en este convenio podrán compensar dichas cantidades mediante el descuento en las doce nóminas inmediatamente posteriores a la publicación en el DOGC del presente convenio colectivo".

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 8. Comisión Paritaria

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

A) Interpretación del texto del Convenio.

B) Arbitraje de las cuestiones o problemas a su consideración sometidas a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

D) Estudio de la evaluación de las relaciones entre las partes contratantes.

E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 2

Régimen de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral

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

a) Cuando por disposición legal se modifique la jornada laboral, se aplicará la resultante de la nueva Ley.

b) El personal disfrutará después de la cuarta hora trabajada, de 20 minutos para tomar un bocadillo, turnándose para efectuar el mismo.

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

Artículo 10. Vacaciones

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

a) La fecha de su disfrute será convenida entre la empresa y el trabajador.

b) En caso de desacuerdo se fijarán 15 días por parte del trabajador y otros 15 días por parte de la empresa.

c) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

Artículo 11. Permisos retribuidos

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

a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.

b) Dos días por nacimiento, muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora.

e) Por traslado de domicilio del trabajador, un día.

f) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, un día.

g) Por el tiempo necesario para visitas médicas.

h) Los firmantes recomiendan conceder permisos para asistir a los exámenes para la obtención del permiso de conducir.

i) En los supuestos de licencias por fallecimiento o nacimiento se garantizará, en todo caso, un día laborable.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de lactancia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad.

k) Asimismo, también tendrán derecho a licencias no retribuidas por distintos motivos personales a los anteriormente señalados y cuya concesión queda al arbitrio de la empresa.

Artículo 12. Faltas y sanciones

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

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

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

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

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

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

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

1. Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y haber.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60 o despido.

CAPÍTULO 3

Condiciones económicas

Artículo 13. Retribuciones

Para el año 2010 se pacta un incremento equivalente al 0'4% sobre las tablas salariales provisionales del 2008 y con efectos económicos a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Para el año 2011, se pacta un aumento del IPC a nivel estatal constatado a 31-12-2010 más el 0'3% sobre las tablas definitivas del 2010.

Artículo 14. Atrasos

Las regularizaciones se corregirán dentro del primer trimestre subsiguiente al año vencido.

Artículo 15. Plus convenio

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

Artículo 16. Vísperas, domingo y festivos

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

Oficial 1a y Chofer: 143.05 euros/mes

Auxiliar (Ayudante): 139.27 euros/mes

Personal en formación de más de 18 años: 109.80 euros/mes

Personal en formación de 16 y 17 años: 87.39 euros/mes

Artículo 17. Antigüedad

A partir del día 31 de diciembre de 1997, quedó suprimido el concepto tradicional de antigüedad. En la indicada fecha se consolidó la cantidad abonada por las empresas del anterior complemento de antigüedad.

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

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

Artículo 18. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

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

Su abono se efectuará en las siguientes fechas:

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

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

Artículo 19. Retribuciones en especie

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

Artículo 20 Horas extraordinarias

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

CAPÍTULO 4

Artículo 21. Formas de contratación

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

Artículo 22. Ingresos, ascensos y promociones

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Disposiciones varias

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

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

Tercera. Derecho supletorio. En todo lo no regulado en el

presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

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

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

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

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

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

Séptima. Garantías sindicales:

a) Todas las empresas dispondrán de un tablón de anuncios al servicio de los Delegados de Personal, Comités de Empresa o Delegados Sindicales, donde los hubiere.

b) Se facilitará la labor de los Delegados Sindicales, para la información y cobro de cuotas.

c) En cumplimiento de lo acordado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, las empresas retendrán de los salarios de sus trabajadores, la cuota sindical de aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

Octava. Formación continua. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 1 de febrero de 2006, suscrito entre CEOE y CEPYME, en su condición de organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal y por otra por CC.OO y UGT como organizaciones sindicales más representativa de carácter estatal.

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

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

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

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

Undécima. Descuelgue de empresas: Las empresas a las que la aplicación de los salarios pactados en el presente Convenio pudiera afectar a su viabilidad futura y las posibilidades de mantenimiento de empleo de las mismas, solicitarán de los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, la creación de una comisión, cuya composición será proporcional al número de trabajadores con el

fin de establecer un periodo de consultas, el cual tendrá una duración máxima de quince días, con la finalidad de llegar a un acuerdo de inaplicación o, en su caso, evitar o atenuar sus consecuencias.

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

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

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

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

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

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

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

Muerte del trabajador: La empresa aseguradora, en su caso, pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 9.616'19 euros.

Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual e Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo: 15.626'31 euros.

Gran Invalidez: 21.636'44 euros.

CAPÍTULO 5

Categorías profesionales

A. Personal de Elaboración:

Oficial de 1ª

Auxiliar (Ayudante)

Personal en formación de más de 18 años

Personal en formación de 16 y 17 años

B. Personal Mercantil

Vendedor/a

Dependiente/a

Personal en formación de más de 18 años

Personal en formación de 16 y 17 años

C. Personal Administrativo

Oficial administrativo

Auxiliar administrativo

D. Personal Complementario:

Chofer- Repartidor

Definición de categorías profesionales

Personal de elaboración:

Oficial de 1ª: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así

como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares o personal en formación bajo su vigilancia.

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

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

Personal mercantil

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

Personal administrativo

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

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

Personal complementario:

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

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

Artículo 24

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

CAPÍTULO 6

Conciliación vida familiar y laboral

Artículo 25

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

Artículo 26. Reducción de la jornada por motivos familiares

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

26.2 Reducción de la jornada con reducción de sueldo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.3.2. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o

acogimiento múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los casos de adopción internacional, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si esta adaptación no es posible o si, pese a la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si se certifica y se informa en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta trabajadora ha de pasar a desarrollar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado y la empresa debe de

determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a este efecto, así como los puestos alternativos a aquéllos.

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

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

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

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

Artículo 27. Excedencias

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

Con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de estar en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

A un periodo no superior a tres años por el cuidado de cada hijo o hija, tanto si lo son por naturaleza como por adopción o, en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un periodo de un máximo de dos años para atender un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retributiva.

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

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

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

Artículo 28. Despido y extinción del contrato

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, durante la suspensión del contrato por paternidad, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del periodo indicado.

El de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de inicio del periodo de suspensión a que se refiere el punto anterior, y a los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4, 4 bis i 5 del artículo 37 de esta Ley, o lo estén disfrutando, o haya solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la Ley. 1 a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.

El de trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no haya transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

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

Disposición transitoria primera

Las partes firmantes de este Convenio, asumen la filosofía del Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los Sindicatos CC.OO y U.G.T. de Catalunya, publicado en el D.O.G.C. núm. 137, de 23 de enero de 1991.

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

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

Lleida, 4 de noviembre de 2010

Tabla salarial año 2010 (vigente a partir 4-11-2010)

CATEGORÍAS	EUROS/DÍA
Personal elaboración	
Oficial de 1a.....	26.05
Auxiliar (ayudante).....	25.31
Personal en formación más de 18 años.....	20.72
Personal en formación de 16 y 17 años.....	19.63
Personal mercantil	
Vendedor/a – Dependiente/a	24.03
Personal en formación más de 18 años.....	20.72
Personal en formación de 16 y 17 años.....	19.63
Personal administrativo	
Oficial administrativo.....	26.05
Auxiliar administrativo.....	20.72
Personal complementario	
Chófer-repartidor	26.05
Personal de limpieza	20.72
VIGILIAS, DOMINGOS Y FESTIVOS	EUROS/MES
Oficial de 1a y chófer	143.05
Auxiliar (ayudante).....	139.27
Personal en formación más de 18 años.....	109.80
Personal en formación de 16 y 17 años.....	87.39
Plus Convenio	
Dependiente/a, vendedor/a.....	24.19
Personal en formación más de 18 años	18.85