FABRICACIÓN, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN

Convenio colectivo 2017 / 2019

Sindicato Unitario

— Cantabria —

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA Y DURACIÓN. 7

Artículo 1.- PARTES CONTRATANTES. 7
Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN. 7
Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL. 7
Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL 7
Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA, VIGENCIA Y DURACIÓN. 8

CAPITULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA “AD PERSONAM” 8

Artículo 6. - COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN, GARANTÍA “AD PERSONAM”. 8

CAPITULO III - SALARIOS Y RETRIBUCIONES 9

Artículo 7.- INCREMENTO SALARIAL. 9
Artículo 8.- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD. 9
Artículo 9.- PLUS PUNTOS CALIENTES 11
Artículo 10.- PLUS CONVENIO. 11
Artículo 11.- INCENTIVO POR ELABORACIÓN DE PIEZAS PEQUEÑAS. 12
Artículo 12.- BOLSA DE VACACIONES 12
Artículo 13.- DIETAS 13
Artículo 14.- RACIÓN DE PAN. 13
Artículo 15.- RECIBO DE SALARIOS. 13
Artículo 16.- LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS 13

CAPITULO IV.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS 14

Artículo 17.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD 14.
Artículo 18.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO. 14

Artículo 19.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE SAN HONORATO. 15

CAPITULO V.- JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS. 16

Artículo 20.- JORNADA LABORAL 16
Artículo 21.- VACACIONES ANUALES. 17
Artículo 22.- CALENDARIO LABORAL. 17
Artículo 23.- DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS. 18
Artículo 24.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. 19
Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS. 21
Artículo 26.- DESCANSO DOMINICAL Y SEMANAL. 22
Artículo 27.- EXCEDENCIAS. 23
Artículo 28.- CLASIFICACION PROFESIONAL 23
Artículo 29.- DEFINICION DE NIVELES PROFESIONALES 25
Artículo 30.- MOVILIDAD FUNCIONAL. 28
Artículo 31.- TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR. 29
Artículo 32.- TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR. 29
Artículo 33.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. 29
Artículo 34.- TRASLADOS. 30

CAPITULO VII - CONTRATACIÓN. 30

Artículo 35.- PERIODO DE PRUEBA. 30
Artículo 36.- CONTRATO PARA LA FORMACION. 31
Artículo 37.- CONTRATO EN PRÁCTICAS. 32
Artículo 38.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. 33
Artículo 39.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION. 33
Artículo 40.- CONTRATO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. 34
Artículo 41.- JUBILACIÓN FLEXIBLE A LOS 64 AÑOS DE EDAD. 34
Artículo 42.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO. 34
Artículo 43.- INCENTIVO POR JUBILACION ANTICIPADA. 35

CAPITULO VIII - DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL. 36

Artículo 44.- DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN. 36
Artículo 45.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES. 37
Artículo 46.- GARANTIAS. 38
Artículo 47.- ACUMULACIÓN Y CONCENTRACIÓN DEL CREDITO HORARIO. 42
Artículo 48.- DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL EN LA NOMINA. 42

CAPITULO IX - EMPLEO. 43

Artículo 49.- CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE. 43

CAPITULO X - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO 44

Artículo 50.- PRENDAS DE TRABAJO 44
Artículo 51.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO 44
Artículo 52.- CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTO. 45
Artículo 53.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. 46
Artículo 54.- MUJER TRABAJADORA. 46
Artículo 55.- DELEGADOS DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES 47
Artículo 56.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN AUTONÓMICOS 47

CAPITULO XI - FORMACIÓN 47

Artículo 57.- FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES 47

CAPITULO XII - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 48

Artículo 58.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. 48

CAPITULO XIII.- FALTAS. SANCIONES, PRESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO 48

Artículo 59.- DE LOS EMPRESARIOS 48
Artículo 60.- DE LOS TRABAJADORES 49
Artículo 61.- SANCIONES 52
Artículo 62.- EJECUCIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES 53
Artículo 63.- PROCEDIMIENTO 54

CAPITULO XIV.- EMPRESAS EN SITUACIÓN DE DÉFICIT O PERDIDAS 55

Artículo 64.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO. 55

CAPITULO XV.- COMISIÓN PARITARIA 57

Artículo 65.- COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FUNCIONES 57

CAPITULO XVI.- O.R.E.C.L.A. 59

Artículo 66.- ORGANO PARA LA RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE CANTABRIA. 59
Artículo 67.- COMISION PARITARIA DE FORMACION. 60
Artículo 68.- BOTIQUIN 61

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA Y DURACIÓN.

Artículo 1. PARTES CONTRATANTES.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Cántabra de Industriales de Panadería (ACIPAN), en representación empresarial y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo, obliga a todas las Empresas dedicadas a la elaboración, distribución y venta de pan, cualquiera que sea su denominación que estén establecidas o que se establezcan en la comunidad Autónoma de Cantabria, así como al personal que durante el periodo de vigencia del mismo, esté contratado al servicio de las mismas. Será de aplicación para todos los trabajadores del sector. Quedan incluidas así mismo en este ámbito aquellas empresas que se dediquen a la fabricación, venta o distribución de cualquier tipo de masas cuyo principal componente sea la harina y que no se rijan por ningún otro convenio colectivo sectorial ya sea regional o nacional, así como las dedicadas a la elaboración de obleas.

Artículo 4. ÁMBITO PERSONAL

Ambas partes, convienen en otorgar al Convenio, el carácter de instrumento jurídico básico en las relaciones de trabajo. Únicamente podrá ser modificado por aquellas normas de derecho necesario absoluto, o de

Convenio Colectivo de ámbito territorial superior, que en su conjunto sea más favorable para los trabajadores.

Artículo 5. AMBITO TEMPORAL. DENUNCIA, VIGENCIA Y DURACIÓN.

El convenio colectivo citado anteriormente tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este Convenio queda auto denunciado a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio dentro del primer trimestre del año 2020.

Hasta la firma de un nuevo Convenio a la terminación del presente se mantendrá el mismo en vigor.

CAPITULO II. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA "AD PERSONAM"

Artículo 6. COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN. GARANTIA "AD PERSONAM".

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen carácter de mínimas y se aplicarán en el caso de jornadas inferiores a la semana normal que se pacte, efectuando los oportunos prorrateos en todos sus conceptos económicos.

Los conceptos económicos establecidos en este convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el comienzo de su vigencia, cualquier que sea el origen, denominación o naturaleza de los mismos, respetándose a título personal aquellas condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan o los nuevos conceptos que se puedan establecer, durante la vigencia del Convenio por disposiciones de carácter general, solo afectarán al mismo, cuando consideradas su conjunto y en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo. En caso contrario serán absorbidas y compensadas, y subsistiendo el

Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de su articulado.

CAPITULO III. SALARIOS Y RETRIBUCION.

Artículo 7. INCREMENTO SALARIAL.

Se pactan los siguientes incrementos salariales para los diferentes años de vigencia del convenio colectivo:

Durante el año 2016 se establece un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales del año 2015.

Para el año 2017 se establece un incremento del 0,8% sobre las tablas salariales del año 2016.

Para el año 2018 se establece un incremento del 0,8% de las tablas salariales vigentes en 2017.

Para el año 2019 se establece un incremento del 0,9% de las tablas salariales vigentes en 2018.

Artículo 8. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.

A partir del 31.12. 1999, el plus de antigüedad pasó a denominarse “plus consolidado de antigüedad”.

Los trabajadores que hasta esa fecha hayan generado antigüedad, mantendrán "como plus consolidado de antigüedad", una cantidad igual al tramo en el cual se encontrasen en la mencionada fecha. Los que no hubieran cumplido un bienio o quinquenio completo, se quedarán con la parte proporcional al tramo en que se encontraren. El mencionado plus, no será absorbible y será revalorizado anualmente, en el mismo porcentaje que los regulados en el Artículo 7, no siendo por tanto este plus un porcentaje del salario base.

Los crecimientos de la antigüedad serán congelados a fecha 31 de diciembre de 1.999, para todos los trabajadores que hubieran estado disfrutando de la misma, no generando plus por tal concepto los trabajadores que no la hubieran comenzado a generar a fecha 1 de enero de 1.998, así como a los nuevos trabajadores que se hubieran contratado, o se contrataren con posterioridad a esa misma fecha como trabajadores por tiempo indefinido. A cambio de lo anterior las empresas del sector, se obligan a tener a fecha 31 de diciembre de 1.998 el 60% de sus plantillas compuesta por trabajadores contratados por tiempo indefinido y a fecha 31 de diciembre de 1.999, el 80% de sus plantillas formada por trabajadores contratados de la misma forma, manteniendo el mismo porcentaje en el futuro.

Para el computo de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los días o meses en que haya percibido el salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad común enfermedad profesional o accidentes de trabajo. Así mismo serán computables, el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento político o sindical y la prestación del servicio militar realizado de forma voluntaria u obligatoria.

Se computará la antigüedad en razón de los años de servicios prestados en la empresa, estimándose por tanto el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporal, eventual o contratado por obras o servicios determinados, cuando el trabajador así contratado, pasase a ocupar una plaza como fijo. A partir de la firma del presente convenio

para el cálculo del presente plus se tomará como base la columna correspondiente de las tablas salariales de nueva creación que se denomina "tabla cálculo antigüedad".

Artículo 9. PLUS PUNTOS CALIENTES

El plus de puntos calientes se abonará a la categoría de vendedoras de despacho, que desempeñe su actividad en un "punto caliente" que entre sus cometidos se encuentre el de hornear y vender productos de la empresa, entendiéndose como Punto Caliente, aquel despacho que disponga de un horno.

Al igual que deberá de respetarse el citado Plus, a todos los trabajadores que hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo lo vinieran percibiendo, como derecho adquirido, en las mismas condiciones que las citadas para los trabajadores del párrafo anterior.

Este plus se liquidará en un solo pago en el mes de septiembre, o podrá ser prorrateado mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

Esté plus se actualizará según lo dispuesto en el artículo 7º.

2016: 739,63 €

2017: 745,55 €

2018: 751,51 €

2019: 758,27 €

Artículo 10. PLUS CONVENIO.

1º.- Este Plus, se abonará a todos los trabajadores de la empresa, en los importes establecidos en la tabla anexa, y en virtud de los siguientes criterios:

- Para las cuatro primeras categorías (Maestro Encargado, Oficial de Pala, Pastelero; Oficial de Masa; Oficial de Mesa; Ayudante) el Plus será, exclusivamente para el ejercicio 2016, un 15% de los salarios base convenio y a la citada cuantía se le añadirán 0,25 euros de carácter diario.

A partir de 2017 incluido, para las citadas categorías la cuantía resultante del Plus de Convenio en 2016 se revalorizará conforme al artículo 7o de incremento Salarial.

- Para las restantes categorías del Convenio Colectivo de aplicación, el Plus de Convenio será para el año 2016 de O,25 euros de carácter diario.

Para los años sucesivos de vigencia del Convenio Colectivo, el citado Plus se revalorizará conforme al artículo 70 del Convenio Colectivo.

El Plus de Convenio se abonará todos los días en que se tenga derecho el Salario y además en las gratificaciones de Verano, Navidad y San Honorato.

Artículo 11. INCENTIVO POR ELABORACIÓN DE PIEZAS PEQUEÑAS.

El incentivo por este concepto, se establece en 2,20 euros por cada millar de pieza fabricada de pan de lujo en piezas de 100 gramos o inferiores para el año 2.016, y 2,22 euros para el año 2017 y 2,24 euros para el año 2018 y 2,26 euros para el año 2019 que es el resultante de la aplicación del artículo 7.

Artículo 12. BOLSA DE VACACIONES.

Durante el periodo de vacaciones, se abonará a todos los trabajadores por este concepto, las cantidades establecidas en las tablas saláriales anexas al presente convenio. Si las mismas, son objeto de prorrateo, se prorrateará igualmente su importe. El incremento de la bolsa de vacaciones se efectuara en las cuantías previstas en el artículo 7.

Artículo 13. DIETAS.

Se aplicará el incremento salarial pactado en el artículo 7:

Así para el año 2016 el importe de la dieta completa se fija en 29,80 euros y en 17,03 euros la media dieta; y para el año 2017 el importe de la dieta completa se fija en 30,04 euros la dieta completa y en 17,17 euros la media dieta, y para el año 2018 el importe de la dieta completa se fija en 30,28 euros y en 17,31 euros la media dieta y para el año 2019 el importe de la dieta completa se fija en 30,55 euros y en 17,47 euros la media dieta.

Artículo 14. RACION DE PAN.

Se entregará a todos los trabajadores 1 Kg. de pan diario, así como en descansos semanales, días de fiesta, días de vacaciones e igualmente mientras el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal. Quienes ostenten el título de familia numerosa percibirán medio Kg. más mientras dure tal situación.

Artículo 15. RECIBO DE SALARIOS.

A partir del 1 de enero del año 2.000 deberá aparecer el "plus de antigüedad consolidada", en los recibos de salarios, en euros y porcentajes. El cálculo porcentual se llevará a cabo teniendo en cuenta, para él mismo, la columna "tabla calculo antigüedad" de las tablas salariales.

Se procederá a dar la nómina en horas de trabajo o enviarla por correo al domicilio al trabajador que lo solicite.

Artículo 16. LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS.

El preaviso de extinción del contrato, deberá ir acompañado de propuesta de liquidación, con 15 días de antelación al momento del cese, para contratos superiores a seis meses de duración y de 8 días para los de menor duración, que deberá especificar con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondiente a atrasos de

convenio y los derivados de las cláusulas de revisión salarial. Cuando el empresario obvie este requisito, la firma del trabajador solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener ningún efecto liberatorio y cuando expresamente el trabajador no hubiera dispensado al empresario de tal obligación.

CAPITULO IV. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 17. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD

Las empresas, abonarán a todos los trabajadores, una gratificación extraordinaria, con motivo de la Natividad del Señor, en cuantía equivalente a 30 días de salario base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría profesional estén señalados.

Esta gratificación extraordinaria, se abonará antes del día 23 de Diciembre de cada año y su devengo se efectuará el 1 de Julio y del 31 de Diciembre de cada año.

En su caso se prorrateará, en función del tiempo efectivamente trabajado.

Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

Artículo 18. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO.

Las empresas, abonarán a sus trabajadores, una gratificación extraordinaria de verano, en cuantía equivalente a 30 días de salario base, incre-

mentados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría estén señalados.

Esta gratificación extraordinaria, se abonará antes del día 15 de Julio de cada año y su devengo se efectuará entre el día 1 de Enero y el 30 de Junio de cada año.

En su caso se prorrateará en función del tiempo efectivamente trabajado.

Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

Artículo 19. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE SAN HONORATO.

Todas las empresas, abonarán a sus trabajadores, una gratificación extraordinaria, con tal motivo de la festividad del Patrono del Sector de Panadería, el día 16 de Mayo, Festividad de San Honorato, consistente en 30 días de salario base, incrementados con los aumentos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad y plus de semimecanización que para cada categoría estén señalados.

Esta gratificación se abonará el día 15 de Mayo, en el caso de que así se solicite por los representantes legales de los trabajadores o por acuerdo mayoritario de estos en el caso de que no existiesen, dentro del siguiente mes a la firma de este convenio y su devengo se efectuará entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año. Esta gratificación extraordinaria, podrá ser prorrateada mensualmente, junto a las demás percepciones, en el recibo salarial correspondiente.

En su caso se prorrateará, en función del tiempo efectivamente trabajado.

CAPITULO V. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 20. JORNADA LABORAL

La jornada laboral máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, distribuidas de Lunes a Sábado ambos inclusivos.

Los trabajadores, tendrán derecho a 15 minutos por turno, para tomar el bocadillo, no computándose los mismos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, excepto en aquellas empresas en las cuales el tiempo citado haya sido cambiado por otra contraprestación, en cuyo caso se respetaran esos usos y costumbres.

La jornada anual se establece en 1.792 horas.

La jornada máxima ordinaria diaria será de 8 horas, excepto lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Todo trabajador, que por necesidades de la producción, tuviera que iniciar su jornada ordinaria de trabajo, antes de las cuatro de la mañana, percibirá por este concepto durante el año 2.016 un plus 2,95 euros, por cada hora que se adelante el horario de entrada. Para los años siguientes este plus se incrementará cada año en el mismo porcentaje que lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo: Así para el año 2017 un plus de 2,97 euros, para el año 2018 un plus de 2,99 euros y para el año 2019 un plus de 3,02 euros.

En todo caso se respetaran las mejores condiciones que los trabajadores tuvieren a título individual y/o colectivas con sus empresas y por este concepto.

Artículo 21. VACACIONES ANUALES.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborables durante la vigencia del Convenio.

El personal que no lleve trabajando un año en la empresa, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

El derecho a las vacaciones de los trabajadores, es irrenunciable, indisponible y no puede ser sustituido por compensación económica alguna, excepto en el caso de extinción de la relación laboral, sin que se hubiesen disfrutado. En este último caso la retribución de las vacaciones comprenderán el salario base, los aumentos periódicos por tiempo de servicio o plus consolidado de antigüedad, el plus Convenio según corresponda y la bolsa de vacaciones, todo ello en proporción a los días de vacaciones que en todo caso les hubieran correspondido disfrutar.

Artículo 22. CALENDARIO LABORAL.

Anualmente, se elaborará por la empresa en el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia del mismo y que deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario, recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada anual: *Horario de trabajo diario.

**Jornada semanal y anual.*

**Descanso durante la jornada.*

**Descanso entre jornadas y semanal.*

**Días festivos, y otros días inhábiles.*

El tiempo trabajado añadido al fijado en el calendario laboral, tendrá a consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 23. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS.

A efectos del Cumplimiento del descanso semanal, todas las empresas establecen sus horarios desde las cuatro horas del Lunes a las 15 horas del Sábado. Por lo tanto, se suspenderán todas las actividades entre las 15 horas del Sábado y las cuatro de la mañana del Lunes. Si bien habrá que estar también a lo dispuesto en el artículo 26º del presente Convenio Colectivo (Descanso Dominical y Semanal)

Igualmente no se efectuará fabricación, venta o distribución de pan durante las siguientes fiestas: 1 de Enero, 6 de Enero, Viernes Santo, 1 de Mayo y 25 de Diciembre.

El día 16 de Mayo día de San Honorato se considerará día laborable y en compensación el trabajador podrá optar a 2 días de vacaciones o en su defecto percibirá el 112% del valor de la jornada ordinaria. Si bien todos aquellos trabajadores del Sector que vinieran percibiendo una cuantía superior, bien por acuerdo privado, acuerdos de carácter colectivo en la empresa, en virtud de las cuantías reconocidas en la nómina, hasta la firma del presente convenio colectivo, se les respetarán las citadas cuantías.

Los trabajadores aceptarán las medidas que adopten las empresas, adecuando los cuadros horarios, para la fabricación y distribución de pan los sábados en las vísperas de las fiestas indicadas en el párrafo anterior, tendentes al abastecimiento normal de la clientela, siempre dentro del límite máximo de 9 horas de jornada laboral, establecido en la legislación vigente.

El personal que trabaje días festivos se le abonará una compensación económica, o en su defecto, a elección expresa del trabajador, disfrutará del oportuno descanso compensatorio dentro de las dos semanas posteriores a la fiesta trabajada.

Tal compensación económica prevista en anterior párrafo se calculará según la siguiente fórmula, Salario Base + antigüedad o plus consolidado de antigüedad, plus convenio, todo ello multiplicado por 112%. Si bien todos aquellos trabajadores del Sector que vinieran percibiendo una cuantía superior, bien por acuerdo privado, acuerdos de carácter colectivo en la empresa, en virtud de las cuantías reconocidas en la nómina, hasta la firma del presente convenio colectivo, se les respetarán las citadas cuantías.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá compensarse el disfrute de alguno o todos de tales días, acumulándolos a los que correspondan como vacaciones reglamentarias.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en este artículo no podrá ser objeto de negociación o modificación en convenios de ámbito inferior al presente.

Artículo 24. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos siguientes y por los días naturales que se indican:

a) 3 días por fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave y hospitalización del cónyuge, hijos, padres y hermanos, tanto en el grado de consanguinidad como por afinidad. Así mismo para el caso de los parientes enunciados anteriormente tendrán derecho a 2 días en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

b) 2 días por fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nietos y abuelos.

Tanto en este caso como en el precedente, podrán ampliarse a dos más cuando se necesite realizar un desplazamiento superior a100 Kms.

c) 3 días por alumbramiento de esposa, ampliable a dos más si se desplaza a más de 100 Kms.

d) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos, ampliable a 2 si la ceremonia tiene lugar más de 100 Kms. de la localidad donde presta servicios el trabajador.

El parentesco en los casos indicados en los apartados anteriores, lo será por consanguinidad o afinidad.

e) 15 días en caso de matrimonio.

f) 2 días por traslado del domicilio habitual, justificándose con contrato de alquiler o escritura de compra de la vivienda.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

i) El tiempo necesario para que las trabajadoras embarazadas asistan a consulta ginecológica, exámenes Prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .

j) El tiempo necesario tendente a posibilitar que los conductores y repartidores renueven su permiso de conducir, corriendo la empresa exclusivamente para dichas categorías con los gastos correspondientes a la renovación de dicho carnet: reconocimiento médico, tasas de tráfico, 4 fotos.

k) El tiempo necesario para conseguir renovar el carnet de manipulador de alimentos.

A todos los efectos de las presentes licencias y su disfrute se asimilan las parejas de hecho con independencia de su orientación sexual.

Artículo 25. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Como medida de fomento de empleo las horas extraordinarias de carácter habitual quedan suprimidas. No obstante por necesidades productivas, técnicas o de organización de la empresa, se podrán realizar hasta un máximo de 60 horas extraordinarias que excedan de la 10 de 35 jornada anual establecida.

La realización de las mismas tendrá carácter voluntario.

Como medida para hacer cumplir la compensación económica establecida para el abono de las horas extraordinarias, los negociadores han acordado un ajuste del abono de las mismas en virtud de la realidad del sector, con un recargo del 3% sobre el valor de la hora ordinaria. Si bien todos aquellos trabajadores del Sector que vinieran percibiendo una cuantía superior, bien por acuerdo privado, acuerdos de carácter colectivo en la empresa, en virtud de las cuantías reconocidas en la nómina, hasta la firma del presente convenio colectivo, se les respetarán las citadas cuantías. Fruto del citado ajuste se abonará a todos los trabajadores del Sector 0,25 euros de carácter diario de Plus Convenio en los términos estipulados en el artículo 10º.

En todo caso las horas extraordinarias serán compensadas económicamente en los términos establecidos en el párrafo anterior, o en su defecto, a elección expresa del trabajador, con tiempo de descanso de común acuerdo entre el trabajador, y la empresa, y deberán de ser disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

Artículo 26. DESCANSO DOMINICAL Y SEMANAL.

Ante la situación del Sector de Panaderías de Cantabria, se acuerda suspender la prohibición de elaborar y vender pan desde las quince horas del sábado hasta las cuatro horas del lunes.

Será nula toda cláusula sea normativa o adicional, pactada individualmente en contrato de trabajo o colectivamente con la representación legal de los trabajadores, que obligue al trabajador a aceptar trabajar los domingos, no teniendo ninguna validez y no estando el trabajador obligado a cumplirlo, acordándose la nulidad de cualquier sanción motivada por negarse a trabajar los domingos, aunque esté pactado en su contrato de trabajo.

Esta suspensión tiene carácter extraordinario y es voluntaria para los trabajadores afectados por este convenio, de acuerdo con los siguientes apartados: Aceptación voluntaria e individual de los trabajadores en cada empresa, no pudiendo ser obligado quien no acepte trabajar en domingos y festivos.

En cada empresa se efectuará de forma rotativa entre aquellos trabajadores que deseen y que voluntariamente quieran trabajar los domingos y festivos.

En compensación de este trabajo, el trabajador percibirá como mínimo una compensación económica del 112% del valor de la hora ordinaria calculado según el salario anual dividido entre 1792 horas. Si bien todos aquellos trabajadores del Sector que vinieran percibiendo una cuantía superior, bien por acuerdo privado, acuerdos de carácter colectivo en la empresa, en virtud de las cuantías reconocidas en la nómina, hasta la firma del presente convenio colectivo, se les respetarán las citadas cuantías.

Fruto del citado ajuste se abonará a todos los trabajadores citados en el artículo 10o, 0,25 euros de carácter diario de Plus Convenio, en los términos estipulados en el artículo 10º.

El trabajador podrá sustituir el pago anteriormente señalado por un descanso del 175 % del tiempo ordinario trabajado.

La jornada mínima de trabajo para los domingos y festivos será de cuatro horas.

Dicha modificación de los domingos no pueda repercutir en disminuir los ingresos de los trabajadores, respetándose la jornada y los días de descanso establecidos en el artículo 23 del convenio.

Los trabajadores que por circunstancias personales realizan la jornada habitual en 5 días tendrán por tanto uno más de descanso semanal, sin que tenga ningún otro efecto a efectos del cómputo de las vacaciones, que al ser de 26 días laborables durante la vigencia del Convenio, incluyen los sábados en tal concepto.

Artículo 27. EXCEDENCIAS.

Las excedencias en el sector podrán ser forzosas y voluntarias. Solo las forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y se concederán al trabajador en que las circunstancias concurran legalmente establecidas. Los efectos de la excedencia serán establecidos legalmente.

Artículo 28. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de panadería es un trabajo de equipo, por lo que cualquiera de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo.

Las retribuciones salariales de aquellos niveles no reflejados en las Tablas Salariales pero si en el sistema de Clasificación Profesional (Art.28º) y con sus correspondientes definiciones (Art. 29º) serán pactadas libremente por la voluntad de los contratantes.

Las vacantes que se produzcan en los grupos B, C y E, excluidos aquellos puestos que sean cargos de confianza, serán cubiertas en un proceso de selección en el que será oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda. A igual puntuación tendrá preferencia quien tenga mayor antigüedad en la empresa. En consecuencia con lo anterior, se establece que los trabajadores afectados por el presente convenio estarán clasificados en los siguientes grupos profesionales que integran diferentes niveles profesionales.

Director General.

Jefe de Fabricación.

Jefe administrativo.

Jefe de ventas.

B) Personal Administrativo:

Oficial de 1a Administrativo. Oficial de 2ª Administrativo. Auxiliar Administrativo.

C) Personal de elaboración: Encargado.

Oficial de Pala y/o Pastelero. Oficial de Masa.

Oficial de Mesa.

Ayudante.

Peón O. Varios Aprendiz de primer año. Aprendiz de segundo año.

D) Personal mercantil: Encargado.

Vendedor de despacho.

Peón O. Varios

E) Personal complementario:

Mecánico.

Conductor

Mayordomo

Repartidor

Personal de Limpieza Peón O. Varios

Artículo 29. DEFINICIÓN DE NIVELES:

A) PERSONAL TECNICO:

Director General: Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la Empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

Jefe de Administración: Es el empleado con dependencia de la dirección de la empresa o del director general, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.

Jefe de Fabricación: es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

Jefe de Ventas: Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Oficial de Primera: Es el empleado que bajo las órdenes del Director General o Jefe Administrativo, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Oficial de Segunda: Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, sin personal a sus órdenes.

Auxiliar: Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

C) PERSONAL DE ELABORACIÓN:

Encargado: Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración.

Oficial de Pala y/o Pastelero: Es el empleado que realiza las labores inherentes a la cocción del pan y/o pasteles, manteniendo limpio el horno u hornos a sus servicio, bien por si mismo o encargando la verifiquen los ayudantes o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de Masa: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado preparación de la levadura, cuidando así mismo el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuado su limpieza por si mismo o encargando la verifiquen los ayudantes o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de Mesa: Es el empleado, cuya función primordial consiste en el heñido o confección de la piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando no exista, procedimientos mecánicos de división.

Ayudante: Es el empleado que acreditada su suficiencia haya pasado dos años de aprendiz en la industria tiene el cometido de auxiliar indistin-

tamente al Oficial de Pala, al de Masa o al de Mesa, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puesto en una categoría superior.

Aprendiz de primer v/o segundo año: Es el Trabajador que esta ligado en la empresa por un contrato de formación, en cuva virtud el empresario se obliga por si o por otro a enseñarle el oficio.

D) PERSONAL MERCANTIL.

Encargado: Es el empleado que bajo las ordenes inmediatas de la Dirección o Jefe de Ventas, esté al frente de la sección v dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas v acabados, responsabilizándose de la buena marcha de la misma v dando cuenta a 14 de 35 la dirección de las diferentes vicisitudes.

Vendedor de Despacho: Las tareas básicas de este empleado es la venta y cobro de todos los productos que comercializa la empresa. Se le encomienda así mismo la obligación de conservar limpio su lugar de trabajo.

E) PERSONAL COMPLEMENTARIO.

Mecánico: Es el empleado, que cuida del perfecto estado de las maquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general.

Conductor: Es el empleado que con el permiso de conducir adecuado, realiza las tareas de reparto de los productos de la empresa desde el lugar de fabricación a sus destinos, cobrando su importe. Encargándose así mismo de la carga v descarga del vehículo.

Mayordomo: Es el empleado, que realiza las tareas de recuento del pan v distribución del mismo, dentro de cada panadería con destino a las sucursales v despachos llevando los cuadernos de apuntes, pizarras o libros auxiliares que se utilicen en la empresa.

Repartidor: Es el empleado que toma al comienzo de su jornada una cantidad, determinada de productos, repartiéndolos v cobrándolos en los domicilios de los propios clientes.

Personal de Limpieza: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo v sus Dependencias.

· PEÓN DE OFICIOS VARIOS:

Es el trabajador que realiza labores, trabajos concretos v determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas v ciertas destrezas operativas, pero sin constituir el conocimiento del oficio.

Se establecerá un límite de seis meses de permanencia en la citada categoría.

Podrán desempeñar su actividad dentro de las funciones profesionales propias del personal de elaboración, personal mercantil, así como del personal complementario.

Artículo 30. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas, para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre niveles profesionales equivalentes. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a niveles equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La movilidad funcional se efectuara sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución

de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de la adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales Como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 31. TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior Nivel a las del grupo profesional o a los niveles equivalentes, por un periodo, superior a cuatro meses durante un año o a seis meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 32. TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR.

Si como consecuencia de la movilidad funcional a un trabajador se le encomendasen trabajos de inferior Nivel, se le mantendrán las retribuciones de su nivel de origen, siendo, la movilidad por el tiempo indispensable y necesario de la causa que lo origine.

Artículo 33. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

La empresa solo podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones técnicas, organizativas o de producción debiendo el empresario abonar además de los salarios, todos los gastos de viaje y dietas.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a doce meses en un periodo de tres años se considerará traslado.

Artículo 34. TRASLADOS.

Con anterioridad al traslado se procederá a un periodo de consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores, tanto si el traslado es individual como colectivo. Duración de dicho periodo no podrá ser superior a 15 días. El trabajador afectado por el traslado podrá optar por la no aceptación y la extinción de su relación laboral; con derecho al recibo de una indemnización de 40 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el supuesto que el trabajador opte a dicho traslado percibirá, a parte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dietas tanto los propios como los de los familiares a su cargo. Dichos gastos no serán inferiores al costo real que le ocasione al trabajador.

CAPITULO VII. CONTRATACION.

Artículo 35. PERIODO DE PRUEBA.

1º.- Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder:

a) Técnicas titulados: Seis meses.

b) Resto del personal: Quince días.

2º.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso

y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3º. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 36. CONTRATO PARA LA FORMACION

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de Diciembre , en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre).

La duración mínima del contrato de trabajo será de un año y la máxima de tres años y en caso de haberse concertado por una duración inferior a la máxima, pudiéndose prorrogar mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior

a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El salario de estos contratos será como mínimo del 85% del que corresponde a la categoría de Ayudante.

Se podrá contratar para formarse en las siguientes categorías: Oficial de Pala, Oficial de Masa, Oficial de Mesa y Oficial Administrativo.

A la finalización del mismo, en caso de que la empresa optara por no hacer fijo al trabajador, le abonará una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Artículo 37. CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Las empresas podrán utilizar el contrato en prácticas con el objeto de posibilitar al trabajador la experiencia adecuada de un oficio o puesto de trabajo. Las normas de obligado cumplimiento por las que se regirán este tipo de contrataciones serán las siguientes:

Duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Se podrán pactar prorrogas de 6 meses hasta la duración máxima de dos años, momento en el que se transformará en indefinido.

Las categorías que podrán ser objeto de contrato en prácticas serán aquellas que para el desempeño de sus funciones exijan Título Universitario de grado medio o superior, formación profesional de grado medio o superior, o Títulos reconocidos oficialmente como equivalentes para el ejercicio profesional.

El Salario del primer año será del 80% y en el segundo año del 90%, de los salarios del puesto de trabajo a cumplir.

En el caso de que a la finalización de este contrato la empresa optara por no transformarlo en indefinido, se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a12 días de salario por año de servicio.

Artículo 38. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En los contratos realizados bajo esta modalidad, su jornada de trabajo nunca será inferior al 50% de la jornada ordinaria de trabajo. Podrán ser celebrados de forma eventual o indefinida.

En cuanto a su duración, mínima y máxima, será la establecida legalmente.

Los contratos eventuales celebrados bajo esta modalidad contractual que a su finalización no sean transformados en indefinidos percibirá el trabajador una indemnización de 12 días de salario por año de servicio y en proporción a la jornada trabajada.

Artículo 39. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

La duración máxima de este contrato será de12 meses en un período de 18.

Su objeto será la cobertura, por exigencias puntuales del mercado, por acumulación de tareas o excesos imprevistos de pedidos y en su for-

malización se especificarán las circunstancias concretas por las que se realiza.

Si a su finalización no fuere transformado en indefinido, se le abonara al trabajador una indemnización equivalente a12 días de salario por año de servicio.

Artículo 40. CONTRATOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Las empresas con más de 50 trabajadores deberán contratar en su plantilla al menos un 2% de trabajadores con discapacidad con garantía de cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 41. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

De acuerdo con la legislación vigente las empresas se obligan a sustituir a los trabajadores que cumplan 64 años y deseen pasar, por su propia voluntad a la situación de jubilación anticipada por otro trabajador.

Artículo 42. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

Las empresas que en el transcurso del año tengan una actividad cíclica y periódica aunque de naturaleza intermitente podrán celebrar contrataciones con la modalidad de fijos discontinuos con una jornada anual indeterminada y jornada ordinarias tiempo completo.

Su orden de llamamiento será por antigüedad y se le comunicará a los trabajadores afectados cuando se produzca el llamamiento así como también se publicará oportunamente en el tablón de anuncios.

Cuando estos trabajadores no estén dados de alta en la empresa su relación laboral se considerará interrumpida. No obstante si algún trabajador no fuera llamado por orden de antigüedad, se entenderá despedido y podrá interponer demanda por despido en cuanto tenga conocimiento de la no llamada.

Artículo 43. INCENTIVO POR JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores podrán elegir entre las siguientes situaciones:

1) Con objeto de que los trabajadores que cotizaron a la Seguridad Social antes del 1-1-67, o los que en normas posteriores se les reconozca el mismo derecho; puedan irse jubilando de forma voluntaria al cumplir los 60 años, las empresas indemnizarán a los que lo hagan con las cantidades que se señalarán posteriormente, si tuvieran 20 años de antigüedad o la parte proporcional si no los tuvieran.

A los 60 años 20 mensualidades.

A los 61 años 18 mensualidades.

A los 62 años 16 mensualidades.

A los 63 años 14 mensualidades.

A los 64 años 12 mensualidades.

2) Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con la siguiente cobertura:

1. - Por muerte, 14.000,00 euros

2. - Por incapacidad permanente total para el ejercicio del a profesión, 14.000,00 euros.

3. - Por incapacidad parcial, según baremo.

Anualmente los trabajadores ejercitarán la opción de acogerse a uno u otro derecho. Una vez ejercitado cualquiera de ellos, no podrá cambiarse

hasta que haya transcurrido el año correspondiente, pero al vencimiento del período anual, podrán cambiar de derecho. En caso de que no se ejercitara nuevo derecho al término del período elegido, se entenderá que hay una tácita prórroga del derecho ejercitado.

CAPITULO VIII. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 44. DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del numero de D.N.I. el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de Mayo , pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica, y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes del personal así como los de las asociaciones empresariales y los sindicatos firmantes y a petición de estos tendrán acceso, a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a la comisión paritaria observarán sigilo profesional no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento y todo ello en consonancia con lo regulado en el artículo 49 del presente convenio colectivo.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prorrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el apartado primero del presente artículo, así como denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de 10 días siguientes a que tuviera lugar.

Artículo 45. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES

***Principios Sindicales:**

Las partes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez mas su condición de interlocutores válidos y se reconocen, así mismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admiten que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Las empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas a fin de que esta sea distribuida, fuera de las ho-

ras de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que tengan elegidos Delegados de personal o Comité de Empresa, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicados.

Artículo 46. GARANTIAS.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en los que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas económicas, organizativas productivas o de fuerza mayor.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de

trabajo, para el ejercicio de las funciones de representación según lo legalmente establecido.

Delegados de personal: La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan más de cinco trabajadores y menos de cincuenta corresponden a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente:

Hasta 30 trabajadores, 1 Delegado.

De 31 a 49 trabajadores, 3 Delegados.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas garantías y competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de los Comités de Empresa en el artículo 65 del E.T.

Comité de Empresa: Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En la empresa que tenga en la misma provincia o municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto.

Competencias:

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguiente competencias:

1. - Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable empleo en la empresa.

2. - Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y sus ceses totales o parciales, definitivos temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. - Ser informados de todas las sanciones impuestos por faltas graves y/o muy graves.

4. - Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

5. - Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. -Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante el empresario, la Comisión Paritaria, El Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria y los organismos o tribunales Competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en desarrollo de trabajo en la empresa.

7. - Participar cuando se determine por mutuo acuerdo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

8. - Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio Colectivo y demás disposiciones o acuerdos futuros.

9. - Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este artículo:

a) En cuanto directa o indirectamente, tengan o pueda, repercusión en las relaciones laborables.

Capacidad y Sigilo Profesional

1. - Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo

al ámbito de sus funciones y competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. - Los Miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto al igual que los Delegados de Personal en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos del apartado (competencias), aun cuando dejen de pertenecer al mismo o ser Delegados de Personal y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 47. ACUMULACIÓN Y CONCENTRACIÓN DEL CREDITO HORARIO.

1. - Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a nivel de la Comunidad Autónoma de Cantabria, pertenecientes a un mismo Sindicato en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente pudiendo quedar relevado de su trabajo sin perjuicio de su remuneración y con un máximo de un liberado por cada Sindicato que posee la condición de más representativo en este sector (U.G.T. y CC.OO.).

2. - La patronal del sector, ACIPAN comunicará a las empresas encuadradas en este convenio la posibilidad de lo dispuesto en el párrafo anterior así como su conveniencia, para facilitar dicha acumulación horaria de los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa pertenecientes a un mismo Sindicato.

Artículo 48. DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL EN LA NOMINA.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud expresa y por escrito del trabajador.

CAPITULO IX. EMPLEO.

Artículo 49. CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE

Las empresas reiteran su compromiso de mantener el 80% de su plantilla habitual con contratos de duración indefinida, según lo acordado en el anterior convenio.

Igualmente, y siempre que tengan cubierto el anterior porcentaje del 80%, las empresas podrán utilizar los servicios de las "empresas de trabajo temporal" solamente en las siguientes circunstancias:

1º. - Al objeto de cubrir ausencias derivadas de bajas de I.T. hasta 3 meses máximo.

2º.- Por ausencias imprevistas.

3º.- Por realización de trabajos que por su especial cualificación, no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

4º.- Por la realización de pedidos imprevistos y no contemplados habitualmente dentro de los planes productivos de las empresas.

CAPITULO X. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 50. PRENDAS DE TRABAJO

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a cada trabajador un equipo de prendas de trabajo al año.

Cuando la entrega se haga por primera vez entregaran dos equipos. Así mismo y como complemento a las prendas anteriormente citadas, las empresas entregarán a los repartidores, un equipo de prendas de agua al año, consistente en chaqueta, pantalón y botas.

Durante el transcurso del año cualquier trabajador podrá solicitar al empresario un equipo de prendas para sustituir estas por rotura, siendo lo concedido entregando a cambio el equipo antiguo.

A los camaristas y/o trabajadores que trabajen a temperaturas de 0o C o inferiores, recibirán como complemento a las que reciben, las prendas de trabajo adecuadas para la realización de su trabajo.

Artículo 51. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Todos los trabajadores que se encuentren en I.T. derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán de la empresa un complemento mientras dure esta situación consistente en la cantidad necesaria que complemente lo que perciba de la seguridad Social o de la Mutua aseguradora correspondiente hasta completar el 100% de su base reguladora en el mes anterior a aquel en el que se produzca la I.T. En la anterior Base Reguladora se entienden comprendidos, en todos los casos, y percibidos las partes proporcionales de pagas extras, en los supuestos que no se prorratean.

Comprende también este complemento los casos de I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral que conlleve la hospitalización del trabajador

Será considerado como accidente de trabajo el que se pueda originar en el trayecto que recorre el trabajador "IN ITINERE", esto es desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Para recibir el complemento del 100% de la base reguladora del mes anterior al que se produzca la IT, se incluye la situación de Riesgo durante el Embarazo, asumiendo en este último caso la definición que se realiza en el artículo 14 del R.D. 1251/2001 , justificándose a la empresa con la resolución que realice el INSS y mientras dure dicha calificación.

Los citados complementos comprendidos en este artículo tendrán un límite máximo de 150 días. Excepto en el supuesto de que la baja se deba a accidente "in itinere" en el que período máximo por el que se abonará este complemento será de 120 días.

Durante la vigencia de este artículo los trabajadores que causen baja por Accidente Laboral los domingos o festivos, se les abonará el 100% de su Base Reguladora, hasta el límite de 150 días. Excepto en el supuesto de que la baja se deba a accidente in itinere en el que el período máximo por el que se abonará este complemento será de 120días.

Artículo 52. CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTO.

Todas las empresas efectuarán a sus trabajadores que por razón de su actividad tienen contactos con los alimentos, los reconocimientos médicos necesarios exigidos a tal fin, propios a su condición de manipulador de alimentos en la especialidad de panadería.

La obtención de este certificado se efectuará a través de los centros designados expresamente por ACIPAN.

Artículo 53. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Las empresas estarán obligadas a facilitar a través de los servicios médicos propios o ajenos la vigilancia de la salud que recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .

Artículo 54. MUJER TRABAJADORA.

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo y realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos al igual que el anterior:

- Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, durante el embarazo y el período de lactancia.

- Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.

- Derecho a no trabajar en horario nocturno o turnos durante el embarazo y periodo de lactancia.

- Permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimento de la nueva ley de prevención de riegos laborales.

- Tendrán derecho, así mismo, al reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general, recogido en el articulado del presente convenio.

- Tendrá derecho a una reducción horaria diaria retribuida de una hora durante el periodo de lactancia. La opción de disfrutar dicha hora bien al comienzo o al final de la jornada será opción de la trabajadora, se trata de un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 55. DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados del personal comunicarán a la empresa y a los organismos competentes el nombramiento de los delegados de Prevención de riesgos laborales en cumplimiento de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre , publicada en el B.O.E. del 10 de noviembre y estando en vigor desde el 10 de febrero de 1.996.

Artículo 56. DELEGADOS DE PREVENCIÓN AUTONÓMICOS

Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo (la posibilidad de nombrar un delegado de prevención autonómica cada uno de ellos con la retribución horaria necesaria para llevar a cabo sus obligaciones de visita del las distintas empresas del sector tras comunicar previamente los Sindicatos a la Patronal del Sector el nombramiento de cada Delegado de Prevención de cada una de las centrales Sindicales firmantes.

CAPITULO XI. FORMACIÓN

Artículo 57. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 200 horas anuales por año, sin que el mismo tenga carácter de permiso o licencia retribuida. En todo caso la Patronal acepta lo dispuesto en los II Acuerdos para la Formación Continua firmados a nivel nacional.

CAPITULO XII. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 58. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona que delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumido en el contrato de trabajo, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso.

CAPITULO XIII. FALTAS, SANCIONES, PRESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO

Artículo 59. DE LOS EMPRESARIOS.

En materia de instrucciones y sanciones se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 60. DE LOS TRABAJADORES.

Las faltas cometidas por los trabajadores, al prestar sus servicios en la empresa, se clasificarán en función de su importancia y trascendencia en: Leve, Grave y Muy Grave.

Son faltas leves las siguientes:

- De una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta treinta minutos de retraso, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de 30 días.

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, pequeños descuidos en la conservación del material.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- No atender al público con la diligencia y corrección debida.

- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

- Faltar al trabajo de 3 días en el mes a menos que exista una causa que lo justifique.

Se clasificarán como faltas Graves las siguientes:

-De 5 o más faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

- Faltar 4 días al trabajo, durante un periodo de treinta, sin causa que lo justifique.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

- La imprudencia en actos de servicio si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

- Embriaguez fuera de actos de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.

- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

- Abandonar sin causa justificada el puesto de trabajo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración, a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

-La falta reiterada y habitual de aseo y limpieza, con apercibimientos previos.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de tres meses o veinte durante seis meses.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar.

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del trabajo si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles de forma expresa.

- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a sus jefes y familiares así como a compañeros y subordinados.

- Causar accidente graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- El originar frecuentes e injustificadas riñas y peleas con sus compañeros de trabajo.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

-El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, que como consecuencia del mismo originase un grave perjuicio de alguna consideración a la empresa o un grave accidente a los compañeros de trabajo.

Artículo 61. SANCIONES

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo, de quince a sesenta días.

- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el paso a categoría superior.

- Despido

La retirada del permiso de conducir administrativa o judicialmente a los Conductores o Repartidores, llevara aparejado que la empresa se compromete mientras dure tal situación, a proporcionar al personal afectado un puesto de trabajo dentro de la propia empresa garantizándosele su salario, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- Que el hecho causante de la retirada no se deba a la alteración de las condiciones físicas habituales y motivada por voluntad del trabajador (embriaguez, droga, competición).

- Que no sea reincidente en hechos que motiven la retirada del permiso dentro de un periodo de dos años naturales. El trabajador se compromete a realizar el cambio de puesto de trabajo que le encomiende la empresa, dentro de su departamento, y mientras dure tal situación.

Cuando no se den los supuestos para el cambio del puesto de trabajo se considerará retirada o suspensión del permiso de conducir como falta muy grave con las consecuencias que la misma lleva parejos.

Artículo 62. EJECUCIÓN Y PRESCRIPCION DE SANCIONES

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Artículo 63. PROCEDIMIENTO

1. - Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. - Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a sus trabajadores.

3. - No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, donde se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a 10 días, teniendo el instructor un plazo de 5 días para emitir el fallo del citado expediente sancionador.

4. - En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción del mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguiente normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario y un instructor imparciales.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la presentación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice en su caso las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

CAPITULO XIV.- EMPRESAS EN SITUACIÓN DE DÉFICIT O PERDIDAS

Artículo 64. CLAUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

De conformidad a lo estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a las siguientes materias:

- *Jornada de trabajo.*

- *Horario y la distribución del tiempo de Trabajo.*

- Régimen de Trabajo a Turnos.

- Sistema de Trabajo y Rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que se han aludido anteriormente, y solamente podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando una empresa se descuelgue y en el futuro sus circunstancias económicas sean favorables, abonarán a sus trabajadores las diferencias salariales no aplicadas cuando se encontraban en la situación de pérdidas contables.

El resultado de los acuerdos que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, como acuerdo de empresa, a través de la aplicación telemática " REGCON", así mismo se comunicarán a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo tanto de los acuerdos alcanzados como con carácter previo al inicio de los trámites para proceder a la citada inaplicación de aquellas empresas que carecen de representación

legal. En cualquier caso dicha comunicación tiene el carácter meramente informativo.

CAPITULO XV- COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 65. COMPOSICIÓN. FUNCIONAMIENTO Y FUNCIONES

1. - Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos que le sean sometidos

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las del seguimiento del conjunto de los acuerdos

d) Recibir, estudiar y autorizar o denegar las solicitudes presentadas por las empresas en base al artículo 65 del presente convenio colectivo debiendo guardar el debido sigilo profesional de dichas documentaciones.

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

2. - Composición:

La comisión estará compuesta por tres representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio y tres de la asociación empresa-

rial ACIPAN, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio.

3. - Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 7 días desde la recepción de la consulta, viniendo obligada a resolver en los siete días hábiles contados a partir de la última reunión al objeto de no limitar las dudas colectivas o individuales a que hubiera lugar.

Las reuniones se efectuarán:

- Cuando sea requerida su intervención,

- Para el estudio de las solicitudes presentadas por las empresas que soliciten su autorización para acogerse al 65 del presente convenio colectivo.

b) Convocatorias.- La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso se excederá de 7 días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido el efecto será el siguiente:

Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Quorum Asesores: se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes

podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

c) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

Se fija el domicilio de la Comisiona Paritaria en las sedes y domicilios siguientes:

FEDERACION REGIONAL DE INDUSTRIA YTRABAJADORES AGRARIOS DE U.G.T. C/ RUALASAL, 8-4 PLANTA 39001 SANTANDER

FEDERACIÓN REGIONAL AGROALIMENTARIA DE CC.OO. C/ SANTA CLARA, 5-2a PLANTA 39001 SANTANDER

ASOCIACIÓN CÁNTABRA DE INDUSTRIALES DE PANADERÍA (ACIPAN) C/ Lealtad Nº 3 Entresuelo 39002 SANTANDER.

Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.- Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

CAPITULO XVI. O.R.E.C.L.A.

Artículo 66. ORGANO PARA LA RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE CANTABRIA.

Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio, se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Cantabria, para la resolución de los conflictos colectivos de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales.

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral .

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los artículos 40, 41,47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) En aquellas discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien en todo caso cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias que se deriven por la citada inaplicación a los órganos creados o que se creen al efecto en la Comunidad Autónoma de Cantabria, o aquellos establecidos a nivel Estatal al efecto con competencia en la materia.

Artículo 67. COMISION PARITARIA DE FORMACION.

Se acuerda crear en el presente convenio colectivo la Comisión Paritaria de Formación considerando que es un derecho y una condición laboral que permite desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones,

garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación y su desarrollo profesional y humano, posibilitando del mismo modo una mayor competitividad de las empresas.

Artículo 68. BOTIQUÍN.

A la entrada en vigor del Convenio, las empresas estarán obligadas a tener un botiquín (con los medicamentos básicos necesarios para realizar la primera cura), cada 15 trabajadores, el cual tiene que estar con fácil acceso al mismo por parte de los trabajadores.

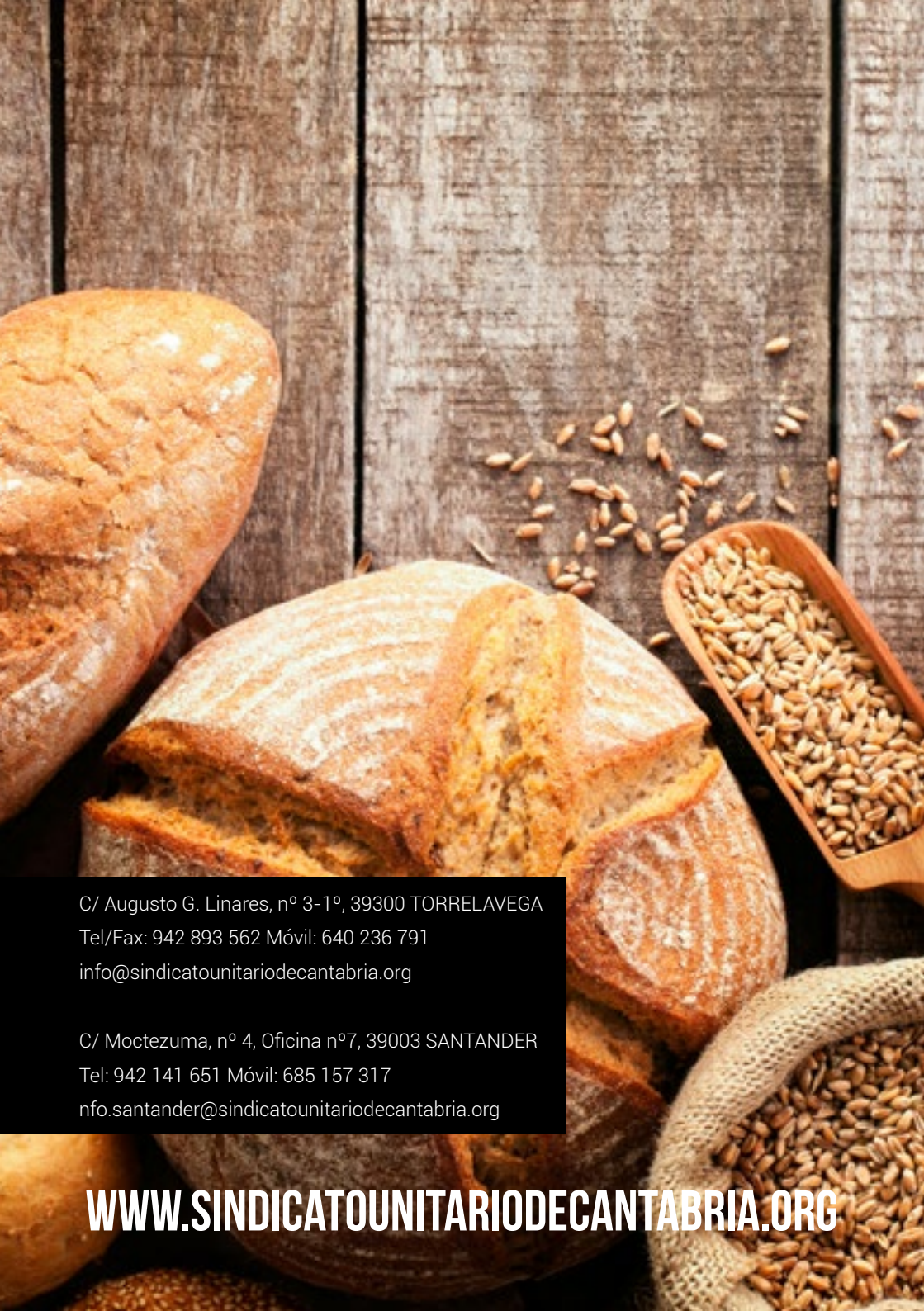
AÑO 2019	SAL. BASE	ANTIG	SAN HONOR	SEMI-MEC.	BOLSA VAC	TOTAL	PRECIO DOMINGO	HORAS EXTRA	HORA NORMAL
OF PALA, PASTELERO, MAESTRO ENCARG	31,59	28,60	2,60	4,99	244,06	16.889,26	10,56	9,71	9,42
OF. MASA	31,24	28,24	2,57	4,94	244,06	16.706,81	10,44	9,60	9,32
OF. MESA	30,87	27,90	2,54	4,89	244,06	16.515,86	10,32	9,49	9,22
AYUDANTE	30,52	27,54	2,51	4,84	244,06	16.333,41	10,21	9,39	9,11
CONDUCTOR	31,59	28,60	2,60	0,26	244,06	14.737,11	9,21	8,47	8,22
MAYORDOMO	31,37	28,34	2,58	0,26	244,06	14.636,31	9,15	8,41	8,17
VENDEDOR DESP., REPARTIDOR, LIMPIAD	29,89	27,65	2,46	0,26	213,95	13.933,40	8,71	8,01	7,78
PEON OFICIOS VARIOS	27,09	0,00	2,23	0,26	215,78	12.661,28	7,91	7,28	7,07
OFIC.ADMINIST. 1ª	962,93	885,60	80,24	9,72	213,95	14.774,49	9,23	8,49	8,24
OFIC.ADMINIST. 2ª	906,51	841,95	75,54	9,72	213,95	13.928,21	8,71	8,01	7,77
AUX.ADMINIST.	857,85	793,26	71,49	9,72	213,95	13.198,37	8,25	7,59	7,37
DIAS AÑO	425		365	455					

AÑO 2018	SAL. BASE	ANTIG	SAN HONOR	SEMI-MEC.	BOLSA VAC	TOTAL	PRECIO DOMINGO	HORAS EXTRA	HORA NORMAL
OF PALA, PASTELERO, MAESTRO ENCARG	31,31	28,34	2,57	4,95	241,88	16.738,93	10,46	9,62	9,34
OF. MASA	30,96	27,99	2,54	4,90	241,88	16.556,48	10,35	9,52	9,24
OF. MESA	30,59	27,65	2,51	4,85	241,88	16.365,53	10,23	9,41	9,13
AYUDANTE	30,25	27,29	2,49	4,80	241,88	16.190,98	10,12	9,31	9,04
CONDUCTOR	31,31	28,34	2,57	0,25	241,88	14.600,43	9,13	8,39	8,15
MAYORDOMO	31,09	28,09	2,56	0,25	241,88	14.503,28	9,06	8,34	8,09
VENDEDOR DESP., REPARTIDOR, LIMPIAD	29,62	27,40	2,43	0,25	212,04	13.801,24	8,63	7,93	7,70
PEON OFICIOS VARIOS	26,85	0,00	2,21	0,25	213,86	12.545,51	7,84	7,21	7,00
OFIC.ADMINIST. 1ª	954,34	877,70	79,53	9,64	212,04	14.642,84	9,15	8,42	8,17
OFIC.ADMINIST. 2ª	898,42	834,44	74,87	9,64	212,04	13.804,04	8,63	7,93	7,70
AUX.ADMINIST.	850,20	786,18	70,85	9,64	212,04	13.080,72	8,18	7,52	7,30
DIAS AÑO	425		365	455					

AÑO 2017	SAL. BASE	ANTIG	SAN HONOR	SEMI-MEC.	BOLSA VAC	TOTAL	PRECIO DOMINGO	HORAS EXTRA	HORA NORMAL
OF PALA, PASTELERO, MAESTRO ENCARG	31,06	28,12	2,55	4,91	239,96	16.605,26	10,38	9,54	9,27
OF. MASA	30,71	27,77	2,52	4,86	239,96	16.422,81	10,26	9,44	9,16
OF. MESA	30,35	27,43	2,49	4,81	239,96	16.236,11	10,15	9,33	9,06
AYUDANTE	30,01	27,07	2,47	4,76	239,96	16.061,56	10,04	9,23	8,96
CONDUCTOR	31,06	28,12	2,55	0,25	239,96	14.484,96	9,05	8,33	8,08
MAYORDOMO	30,84	27,87	2,53	0,25	239,96	14.384,16	8,99	8,27	8,03
VENDEDOR DESP., REPARTIDOR, LIMPIAD	29,38	27,18	2,41	0,25	210,36	13.690,26	8,56	7,87	7,64
PEON OFICIOS VARIOS	26,64	0,00	2,19	0,25	212,16	12.447,26	7,78	7,15	6,95
OFIC.ADMINIST. 1ª	946,77	870,73	78,90	9,56	210,36	14.526,66	9,08	8,35	8,11
OFIC.ADMINIST. 2ª	891,29	827,82	74,27	9,56	210,36	13.694,38	8,56	7,87	7,64
AUX.ADMINIST.	843,45	779,94	70,29	9,56	210,36	12.976,86	8,11	7,46	7,24
DIAS AÑO	425		365	455					

AÑO 2016	SAL. BASE	ANTIG	SAN HONOR	SEMI-MEC.	BOLSA VAC	TOTAL	PRECIO DOMINGO	HORAS EXTRA	HORA NORMAL
OF PALA, PASTELERO, MAESTRO ENCARG	30,81	27,90	2,53	4,87	238,06	16.509,82	10,32	9,49	9,21
OF. MASA	30,47	27,55	2,50	4,82	238,06	16.331,20	10,21	9,39	9,11
OF. MESA	30,11	27,21	2,47	4,77	238,06	16.144,06	10,09	9,28	9,01
AYUDANTE	29,77	26,86	2,45	4,72	238,06	15.969,10	9,98	9,18	8,91
CONDUCTOR	30,81	27,90	2,53	0,25	238,06	14.403,10	9,00	8,28	8,04
MAYORDOMO	30,60	27,65	2,52	0,25	238,06	14.309,98	8,94	8,23	7,99
VENDEDOR DESP., REPARTIDOR, LIMPIAD	29,15	26,96	2,40	0,25	208,69	13.618,99	8,51	7,83	7,60
PEON OFICIOS VARIOS	26,43	0,00	2,17	0,25	210,48	12.377,88	7,74	7,11	6,91
OFIC.ADMINIST. 1ª	939,26	863,82	78,27	9,50	208,69	14.411,57	9,01	8,28	8,04
OFIC.ADMINIST. 2ª	884,22	821,25	73,69	9,50	208,69	13.586,05	8,49	7,81	7,58
AUX.ADMINIST.	836,76	773,75	69,73	9,50	208,69	12.874,09	8,05	7,40	7,18

NOTAS



C/ Augusto G. Linares, nº 3-1º, 39300 TORRELAVEGA
Tel/Fax: 942 893 562 Móvil: 640 236 791
info@sindicatounitariodecantabria.org

C/ Moctezuma, nº 4, Oficina nº7, 39003 SANTANDER
Tel: 942 141 651 Móvil: 685 157 317
nfo.santander@sindicatounitariodecantabria.org

WWW.SINDICATOUNITARIODECANTABRIA.ORG