

Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3-9-07, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 11 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en resolución de 3-9-07, publicada en el BOPA núm. 217, de 17-9-07).—13.687.

Acta de otorgamiento

En Oviedo a 7 de julio de 2008, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del Principado de Asturias, con asistencia de las siguientes representaciones

— Parte social.

Por UGT:

D. Francisco Javier Noriega Pidal.

D. José Manuel Martínez Álvarez.

Asesora: Dña. María Luisa Gómez Sánchez.

Por CC.OO:

D. Bernardo Díaz Díaz.

D. Ricardo Regueiro Calvo.

Asesor: D. José Luis Busto García.

Por U. S. O.:

Asesor: D. Ángel Suárez Iglesias.

— Parte empresarial.

D. Francisco González García.

Dña. Lucía García Viñes.

D. Alberto Mateo Sánchez.

D. Segundo Vena Tomás.

Dña. Carmen Velasco Carballo.

Dña. Sandra Díaz Suárez.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes acuerdan:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión el siguiente texto de Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I

Artículo 1.—Ámbitos.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de las empresas, cuya actividad principal sea la elaboración, cocción y comercialización del pan,, en sus distintas denominaciones a todos los trabajadores que presten servicios en las mismas, y que vinieran sujetos a la Reglamentación Nacional de Trabajo para la industria de Panadería.

Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2.008 al 31 de diciembre de 2.011

El Convenio se considerará denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia, no obstante, todo el articulado del presente Convenio mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito por otros.

Artículo 3.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las percepciones salariales que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, y lo fuera en virtud

de Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global de que disfrute. Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor de este Convenio, consideradas en su conjunta y cómputo anual.

CAPÍTULO II.—JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 4.—Jornada.

Será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a Sábado.

Artículo 5.—Festividades.

Se mantienen las festividades de 1 de enero, 6 de enero, viernes Santo, 1 de mayo, 16 de mayo (San Honorato), 8 de septiembre y 25 de diciembre (Navidad), como abonables y no recuperables siempre que no coincidan estas fiestas en sábado o lunes.

Aquellas empresas que por acuerdo con sus trabajadores fabriquen pan en los días anteriormente mencionados, compensarán con tiempo de descanso en razón de 1 hora $\frac{3}{4}$ por cada hora trabajada, o abonando el tiempo trabajado con un incremento del 75% sobre el salario normal incluidos todos los conceptos económicos.

Artículo 6.—Descanso semanal.

Independiente de los descansos regulados en el artículo anterior el personal técnico y obrero de fabricación, así como los mayordomos, conductores repartidores y transportadores, tendrán derecho a un día más de descanso en semanas alternas, recayendo ese día de descanso en sábado o lunes.

Artículo 7.—Horarios.

Se establecen los siguientes:

• Personal de elaboración.

— Turnos:

1.º De 00.00 horas a 7:05 horas.

2.º De 02.00 horas a 9:05 horas.

3.º De 04.00 horas a 11:05 horas.

4.º De 06.00 horas a 13:05 horas.

5.º De 08.00 horas a 15:05 horas.

6.º De 15.30 horas a 22:35 horas.

• Personal de reparto.

— Turnos:

Jornada continua.

1.º De 06.00 horas a 13:05 horas.

2.º De 07.00 horas a 14:05 horas.

3.º De 15.30 horas a 22:35 horas.

Jornada partida.

De 08.30 horas a 13:05 horas y de 16.00 horas a 18.30 horas.

• Personal administrativo.

Jornada continua: De 08.00 horas a 14.30 horas.

Jornada partida: De 09.00 horas a 13.00 horas y de 15.00 horas a 17.30 horas.

Artículo 8.—Permisos.

A) Retribuidos: Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos como días efectivos de trabajo, a excepción del importe del adelanto de hora.

a) Por matrimonio del trabajador/a: 20 días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.

c) Por enfermedad o accidente grave, cuando dicha circunstancia requiera hospitalización, de padres, padrastros, padres políticos, nietos, cónyuge, hijos, hermanos, hermanos políticos, abuelos: 3 días naturales.

d) Por fallecimiento de familiares señalados en el apartado anterior: 3 días naturales.

e) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.

f) Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Si como consecuencia de los apartados c), d), y f), se produjera desplazamiento a más de 100 Km, se incrementarán dichos permisos en: 3 días naturales más.

h) Para reconocimiento médico: 1 día.

i) En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padrastros, padres políticos, nietos, cónyuge, hijos, hermanos, hermanos políticos, abuelos. Siendo este permiso de

2 días naturales y de 4 días naturales, si se produjera un desplazamiento a más de 100 km.

B) No retribuidos: Todo trabajador, avisando con la debida antelación, tendrá derecho al disfrute de 5 días naturales al año, de permiso no retribuido.

Artículo 9.—Vacaciones.

Consistirán en el disfrute de 31 días naturales y se percibirán a razón del salario base más antigüedad y mecanización correspondiente. El período de disfrute será correlativo de marzo a octubre (ambos inclusive). No comenzarán en días de descanso, ni en vísperas de fiesta. En virtud de pacto individual entre la empresa y sus trabajadores, podrá acordarse un período de disfrute distinto del anterior. En caso de que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufre un internamiento hospitalario se interrumpirán éstas prosiguiendo el disfrute de los días restantes al ser dado de alta médica. Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte proporcional al tiempo trabajado (a todos los efectos se computará como mes completo la fracción que exceda de 10 días).

Si durante el disfrute de las mismas, la trabajadora cayese en situación de I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley; se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la del disfrute del que por ampliación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Bolsa de vacaciones.—Todo trabajador al comienzo del disfrute de la vacación anual percibirá con cargo a la empresa y por este concepto la cantidad de: 98,56 euros.

Artículo 10.—Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilitare la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical o público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reincorporación se llevará a cabo de forma automática al término de la excedencia debiendo de preavisar por escrito con 60 días.

En el supuesto de multas o en su caso, de privación temporal del permiso de conducir de algún trabajador comercial o de transporte, se aplicará lo siguiente:

1) Las multas que se puedan imponer a los conductores-repartidores y personal comercial por los agentes de la autoridad con motivo de aparcamiento indebido por razones de trabajo y necesidades ineludibles serán de cuenta de la empresa.

2) Las sanciones impuestas a la empresa por infracciones a la normativa de Seguridad Vial o circulación por carretera con motivo de exceso de carga o mal acondicionamiento del vehículo serán igualmente a cargo de la empresa y no darán lugar a actuaciones disciplinarias frente al trabajador salvo si hubiera existido dolo, imprudencia o desobediencia expresa de órdenes por parte de este y así se acredite por el empresario.

3) Dada la obligación del propietario del vehículo de comunicar a las autoridades cuando así lo requieran, la identidad del conductor infractor, y con el fin de que éste pueda ejercer el derecho a defensa, el empresario trasladará al mismo la notificación realizada sobre la infracción referida y la fecha en que se ha producido, así como cuantas comunicaciones haya recibido relativas al expe-

diente sancionador. De no hacerlo, conllevando la indefensión del trabajador por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, la empresa vendrá obligada al pago de la sanción pecuniaria aun cuando la actuación objeto de expediente no estuviera comprendida en las previsiones del párrafo primero. Si la sanción conllevase la retirada del carnet se aplicarán los párrafos 5 y 6 de esta redacción.

4) El trabajador tiene la obligación de notificar a la empresa de la infracción a la normativa de Seguridad Vial o circulación que hubiera cometido, de no hacerlo, conllevando la indefensión del empresario por imposibilidad de formular alegaciones en su defensa en plazo hábil, el trabajador vendrá obligado al pago de la sanción pecuniaria. También tiene la obligación de informar de la conclusión del expediente sancionador y su resolución a efectos de lo previsto en los párrafos siguientes.

5) En los supuestos de privación temporal del permiso de conducir a algún trabajador comercial o de transporte, las empresas garantizarán un puesto de trabajo hasta 6 meses, percibiendo en tanto dure esta circunstancia, el salario del puesto al que fuera destinado, salvo que se demuestre la imposibilidad del cambio de puesto de trabajo, en cuyo caso las empresas otorgarán la excedencia desde el primer día.

6) En caso de privación superior a seis meses, estas empresas concederán excedencia con reserva el puesto de trabajo e incorporación inmediata para el trabajador una vez terminada la privación, salvo en los casos de reincidencia en período igual o inferior a dos años, embriaguez o toxicomanía.

Artículo 11.—Matrimonio.

El personal que al contraer matrimonio opte por no continuar en la empresa, rescindiendo su contrato laboral, percibirá el equivalente a tantas mensualidades de su salario base, como años de servicio lleve en la empresa, hasta un máximo de seis mensualidades. Si los dos trabajadores desarrollan su trabajo en la misma empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a la indemnización que le corresponda según Convenio.

CAPÍTULO III.—RETRIBUCIONES

Artículo 12.—Salario base.

Será para las siguientes categorías el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 13.—Antigüedad.

Percibirán este complemento no absorbible ni compensable, únicamente las personas que hubieran sido contratadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2003, y en la cuantía que percibieran en dicha fecha por los conceptos integrados de prima de fidelidad y antigüedad de los que se ocupaba el artículo 13 del Convenio de Panadería del Principado de Asturias precedente al actual y cuya vigencia expiró el día 31 de diciembre de 2003.

La prima de fidelidad se incrementará para los años sucesivos, únicamente a las personas que actualmente la estén percibiendo, en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Hasta dos años de servicio	6,03 euros
A los dos años de servicio	29,72 euros
A los cuatro años de servicio	58,11 euros
A los nueve años de servicio	104,50 euros
A los catorce años de servicio	150,37 euros
A los diecinueve años de servicio	196,71 euros
A los veinticuatro años de servicio	230,94 euros

Artículo 14.—Mecanización.

En las empresas y a las categorías que actualmente la perciben, se les reconoce expresamente este concepto en las cuantías que a continuación se expresan, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

1.º—Panaderías totalmente mecanizadas: 95,24 euros.

2.º—Panaderías semi-mecanizadas: 79,59 euros.

Los trabajadores sometidos a contrato para la formación, los aprendices y pinches percibirán:

1.º—Panaderías totalmente mecanizadas: 48,33 euros.

2.º—Panaderías semi-mecanizadas: 40,27 euros.

Artículo 15.—Pagas extraordinarias.

Serán tres, haciéndose efectivas, el día 20 de diciembre (paga Navidad), 16 de mayo (paga San Honorato), y 15 de agosto (paga verano).

Se retribuirán cada una de ellas a razón del salario base más mecanización, más complemento regulado en el artículo 13 de este Convenio, estos dos últimos conceptos exclusivamente respecto al personal que los estuviere percibiendo.

Artículo 16.—*Quebranto de moneda.*

A todo el personal que se responsabilice de dinero, en despacho, repartido a domicilio, pagadores y recaudadores, se les abonará la cantidad de 10,45 euros mes de trabajo.

Artículo 17.—*Complemento personal.*

El importe de este complemento será de 44,62 euros, y se le abonará al personal de elaboración que estuviera percibiendo el concepto de adelanto de hora a la firma del Convenio para el año 2000-2002.

El trabajador que recibiera a la firma de aquel Convenio en concepto de adelanto de hora una cantidad superior a este complemento personal, se le abonará la diferencia.

Este complemento personal no será compensable ni absorbible por futuros incrementos del Convenio.

Artículo 18.—*Suministro de pan.*

Todas las empresas suministrarán en caso de baja por enfermedad o accidente, un kilo de pan por trabajador y día al igual que si permaneciese en activo.

La cotización del kilo de pan por trabajador y día será a razón de 0,46 euros/día.

Artículo 19.—*Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes conceptos

1.º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas como tales bien en dinero de la manera que establece el Convenio o bien serán compensadas por tiempo de descanso: una hora trabajada con una hora y tres cuartos de hora de descanso, dentro de los 90 días siguientes a su realización y estableciendo el tiempo de su disfrute con una antelación de 7 días.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, Delegado de personal o Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 20.—*Revisión salarial.*

Incrementos salariales.

1.º Revisión salarial:

Se pacta una cláusula de revisión que será aplicable sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008, y que consistirá en la diferencia en que el IPC real del año 2008 supere el incremento del 4,3%. La presente cláusula tendrá efectos a partir de la fecha en que el IPC real supere el incremento referido del 4,3%.

Incremento salarial, para el año 2009 será el IPC real que resulte al 31 de diciembre del año 2008.

En el caso del que IPC real al 31 de diciembre de 2009, supere el porcentaje aplicado, se procederá a la revisión salarial de los conceptos económicos desde el momento en que se produzca.

Incremento salarial, para el año 2010 será el IPC real que resulte al 31 de diciembre del año 2009.

En el caso del que IPC real al 31 de diciembre de 2010, supere el porcentaje aplicado, se procederá a la revisión salarial de los conceptos económicos desde el momento en que se produzca.

Incremento salarial, para el año 2011 será el IPC real que resulte al 31 de diciembre del año 2010.

En el caso del que IPC real al 31 de diciembre de 2011, supere el porcentaje aplicado, se procederá a la revisión salarial de los conceptos económicos desde el momento en que se produzca.

La Comisión Negociadora se reunirá, publicado, cada año, el IPC real, para la aplicación, si procede, de las revisiones salariales y fijar las nuevas cuantías, debiendo abonarse las revisiones salariales, caso de producirse, dentro del mes siguiente a la publicación de las nuevas cuantías en el citado BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 21.—*Ropa de trabajo.*

El personal de fabricación tendrá derecho a dos equipos de ropa de trabajo al año, que incluirán: Biusas, pantalón, alpargatas y gorro; al personal de reparto se le proveerá de dos blusas, una corriente y otra impermeable al año; al personal de venta en despachos, dos mandiles al año; al personal de taller mecánico, dos fundas al año. Asimismo se facilitarán guantes al personal que recoja pan de las cintas y hornos y/o lo cuente: Al personal de reparto, dos pares de botas tipo chirúca y al de taller dos pares de botas reglamentarias al año. Durante la vigencia del presente Convenio los dos equipos citados serán entregados simultáneamente.

Artículo 22.—*Reconocimientos médicos.*

Los facultativos que atienden los servicios sanitarios o particulares reconocerán como mínimo una vez al año, a todos los trabajadores. Aquellas empresas que carezcan de estos servicios establecerán los medios adecuados para llevarlo a efecto.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

En todo lo que atañe a la Vigilancia de la salud que no esté recogido en este artículo se aplicará lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria y de desarrollo.

Artículo 23.—*Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por entre los Delegados de Personal.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución, acerca de la planificación y la organización del trabajo de la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer un labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención están facultados:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de medio ambiente de trabajo, a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las

medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores deberá ser motivada.

En todo lo que atañe a la Vigilancia de la salud que no esté recogido en este artículo se aplicará lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria y de desarrollo.

CAPÍTULO V.—ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.—Acción sindical.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse; admitirán los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los derechos y garantías de los Delegados de Personal, Comités de empresa y Delegados de Secciones Sindicales, son los que se expresan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y estatutos de los Trabajadores.

Cuota sindical.—Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en el que conste la cantidad a deducir mensualmente, la Central Sindical y el número de cuenta de la misma, donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenida a sus afiliados.

Horas sindicales.—Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas citado las horas que se empleen para las labores preparatorias de la negociación del Convenio así como las del tiempo de negociación.

Si se rebasa el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Control sindical de los contratos.—Las Empresas que contraten a los trabajadores que necesiten para el desarrollo de su actividad productiva, deberán entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos que se celebren por escrito, (exceptuando los de alta dirección), donde figuren las condiciones de trabajo. Asimismo deberán comunicar la expiración de los mismos.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas (recibo de finiquito).

Artículo 25.—Contratación.

Los contratos de formación celebrados al amparo del contenido el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción anterior a la entrada en vigor de la Ley 12/01 de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, mantendrán las siguientes características:

a) Las edades que permitirán la celebración de esta modalidad de contratación serán de los 16 a los 21 años, su duración, no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de tres años. El período de prueba, no podrá exceder de un mes.

b) Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos correspondientes a las categorías de peón y limpieza.

c) La retribución de los trabajadores objeto de esta modalidad de contrato, durante cada uno de los años de aprendizaje, será la que se especifica en las tablas de salarios anexas al presente Convenio, retribuciones en las que viene contemplada la reducción en el 15% de la jornada legalmente prevista. Reducción que se contempla a su vez en los contratos para la formación celebrados de conformidad con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación introducida en el mismo por la citada Ley 12/01, contratos que tendrán una duración máxima de 3 años.

Artículo 26.—No aplicación del convenio.

En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdida en el ejercicio precedente a la comunicación a que se refiere el párrafo siguiente:

Aquellos centros que se encuentren en la indicada situación, comunicaran por escrito, acompañado de la documentación económica que acredite fehacientemente la concurrencia de los referidos extremos dentro del improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación en el BOPA tanto del presente Convenio como de las cuantías salariales revisadas o incrementadas para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, la empresa, entregará a los representantes de los trabajadores, y a la Comisión Paritaria los datos contables oportunos, y dentro de estos mismos plazos las partes implicadas acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en el presente Convenio.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido.

En caso de discrepancia la Comisión Paritaria, adoptará por unanimidad la decisión que correspondiere en torno a la aplicación o no de la presente cláusula, notificando por escrito tal decisión a las partes afectadas.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a los que hallan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

La duración del descuelgue establecido en el último párrafo de esta cláusula, no podrá exceder la vigencia real del Convenio Colectivo.

Finalizado en período de descuelgue, la empresa, se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios iniciales y los diferentes incrementos pactados en el Convenio.

Disposiciones adicionales

Primera.—Póliza del seguro colectiva.

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo deberán tener obligatoriamente concertada Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores, con la obligación, por parte de las empresas de comunicar a las Aseguradoras los datos correspondientes. A efectos de Convenio, en el seguro colectivo se considerará hecho causante la fecha del accidente o en su caso el inicio de IT, no obstante la cuantía a percibir será la establecida en el Convenio vigente en el momento de la declaración de inválidez.

Coberturas.

Muerte natural: 9.000 euros.

Muerte por accidente laboral y no laboral: 12.000 euros.

Invalidez permanente para su profesión habitual derivada de accidente: 9.000 euros.

Invalidez permanente derivada accidente: 12.000 euros.

Las garantías antes señaladas, tendrán validez durante las 24 horas del día. Todo ello en las condiciones suscritas por las representaciones sindicales y Asociaciones de Fabricantes de Pan con la Empresa Aseguradora Correduría Bango, pudiendo suscribirse con otras compañías, siempre que se respeten las condiciones generales y particulares citadas.

Segunda.—Jubilación especial a los 64 años.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 41/1981, de 20 de agosto, y demás disposiciones concordantes sobre jubilación especial a los 64 años, las empresas afectadas por este Convenio, de mutuo acuerdo con el trabajador de edad comprendida en este Real Decreto-Ley, que desee jubilarse

podrá hacerlo y será sustituido simultáneamente por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Tercera.—Comisión paritaria.

Para la vigilancia, observancia, cumplimiento e interpretación de todo lo pactado en el presente Convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por los siguientes señores:

Por la representación social:

Los tres Sindicatos firmantes (U.G.T., CC.OO. y U.S.O.).

Por la representación empresarial:

Tres representantes de la Asociación de Fabricantes de Pan del Principado de Asturias.

Cuarta.—Complemento de I.T.

El trabajador, en situación de I.T., por accidente de trabajo, percibirá a partir del primer día del hecho causante el 100% del salario real. El trabajador en situación de IT por hospitalización con intervención quirúrgica, percibirá el 100% del salario real con un máximo de 30 días, contados desde el alta hospitalaria.

Quinta.

Los atrasos derivados de la actualización del Presente Convenio se abonarán como máximo, el día 30 de septiembre de 2008

Sexta.—Remisión.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional para la Industria de Panadería y demás disposiciones de carácter general.

DEFINICIONES DE CATEGORÍAS LABORALES EN PANADERÍA

Jefe de Oficina y Contabilidad.—Es el empleado, provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal y oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial Administrativo.—Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, y realiza las siguientes funciones y otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, mayor y corresponsales, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etc..

Auxiliar de Oficina.—Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

Jefe de Fabricación.—Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria y procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica está en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Jefe de Taller Mecánico.—Es el que, con mando directo sobre los mecánicos, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

Ayudante de Encargado.—Es el trabajador que reúne las condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador.—Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado, siguiendo las instrucciones del Jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempo de fermentación.

Ayudante Amasador.—Coopera con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

Especialista.—Tiene a su cargo, la realización de funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica especialidad o atención. Se consideran incluidos en esta categoría: alimentadores de máquinas, entabladores, contadores, colocadores de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etc..

Fogonero.—Es el obrero encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquellos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista.—Su misión es atender a la alimentación de y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre y otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

Encendedor.—Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando el engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

Oficial.—Es el operario de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Mecánico.—Es el operario clasificado como oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías, de primera, segunda y tercera.

Peón.—Es el operario mayor de veinte años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, aplado de ésta, leña, carbón y ocupaciones similares.

Pinche.—Es el operario mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza labores de características totalmente mecanizadas, también a las de los especialistas, compatibles con las exigencias de su edad.

Maestro Encargado.—Se entiende por tal Jefe de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial de Pala.—Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y comitados similares.

Oficial de Masa.—Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de Mesa.—Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas así como la división cuando se utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

Ayudante.—Es el trabajador que, acredita su suficiencia, haya pasado dos años como mínimo de Aprendiz en la industria, y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al Oficial de pala, al de masa en las labores de confección de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puesto de categoría superior.

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

Trabajador sometido a contrato para la formación.—Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 21 que carece de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, límite máximo de edad que no se aplicará cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación, en el contrato para la formación se estará en lo establecido en la Ley 12/01, contratos que tendrán una duración máxima de 3 años o de 4 años cuando se contrate con trabajadores minusválidos.

Aprendiz.—Es el que, cumplidos los dieciséis años de edad, está ligado por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otros, un oficio en la industria panadera.

Mayordomo.—Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despechos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la Empresa llevando los cuadernos de apuntaciones, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

Vendedor/a en despachos.—Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Personal de limpieza.—Es la que se ocupa de aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Transportador de pan a despachos.—Es el que, utilizando carruajes de cualquier clase o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Repartidor a domicilio.—Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

DISPOSICIONES COMUNES A LAS SECCIONES ANTERIORES

Si la denominación de las categorías mencionadas no se adapta totalmente a las existentes, podrán mantenerse las que tradicionalmente vengán establecidas en la respectiva localidad.

INCREMENTO SALARIAL (4,3%) DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA AÑO 2008

Anexo I.—TABLA SALARIAL

	Euros/paga
Personal administrativo	
Jefe de Oficina y Contabilidad	970,14
Oficial Administrativo	908,58
Auxiliar de Oficina	864,51
Panaderías totalmente mecanizadas	
Jefe de Fabricación	988,62
Jefe de Taller Mecánico	953,61
Ayudante de Encargado	861,65
Amasador	864,51
Ayudante de Amasador	861,65
Especialista, fogonero, gasista, encendedor, oficial	860,69
Mecánico de 1.ª	860,69
Mecánico de 2.ª	849,28
Mecánico de 3.ª	847,40
Peón	836,91

	Euros/paga
Trabajador de 16 años	644,10
Trabajador de 17 años	681,09
Resto de panaderías	
Maestro encargado	899,97
Oficial de Pala	887,66
Oficial de masa	864,51
Oficial de masa y especialista	860,69
Ayudante	846,04
Trabajador de 16 años	644,10
Trabajador de 17 años	681,09
1.º año trabajador sometido a contrato para la formación y/o aprendizaje	450,82
2.º año trabajador sometido a contrato para la formación y/o aprendizaje	515,33
3.º año trabajador sometido a contrato para la formación y/o aprendizaje	579,70
Personal de servicios complementarios	
Mayordomo	855,46
Chófer repartidor	895,75
Vendedor/a en despacho	837,46
Repartidor/a en domicilio	837,46
Peón	836,50
Personal de limpieza (jornada completa)	836,50
Personal de limpieza (media jornada)	418,93

INCREMENTO SALARIAL (4,3%) DEL CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA AÑO-2007

Horas extraordinarias

	Sin antigü.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Personal administrativo							
Jefe de Oficina y Cont.	12.97	13.36	13.74	14.38	15.11	15.67	16.39
Oficial Administrativo	12.24	12.66	12.90	13.74	14.16	15.07	16.89
Auxiliar de Oficina	11.70	12.89	12.55	12.93	13.77	14.30	15.11
Panadería totalmente mecanizadas							
Jefe de Fabricación	14.99	15.15	15.36	16.25	16.89	17.50	18.29
Jefe de Taller Mecánico	12.72	13.05	13.56	14.03	14.99	15.55	16.30
Ayudante de Encargado	12.99	13.36	13.74	14.39	15.11	15.68	16.38
Amasador	13.04	13.53	14.03	14.99	15.55	16.23	16.53
Especialista, fogonero, gasista, encendedor oficial	12.99	13.36	13.69	14.39	15.11	15.68	16.38
Mecánico de 1ª	11.58	11.70	12.22	12.72	13.53	14.03	14.99
Mecánico de 2ª	11.54	11.65	12.22	12.69	13.40	14.01	14.88
Mecánico de 3ª	11.47	11.61	12.13	12.66	13.36	13.97	14.84
Resto de panaderías							
Maestro encargado	13.36	13.77	14.03	14.84	15.30	16.25	16.79
Oficial de Pala	13.16	13.56	14.06	15.07	15.58	16.30	16.60
Oficial de Masa	12.92	13.16	13.56	14.30	15.07	15.55	16.30
Oficial de Mesa y especialista	12.92	13.16	13.56	14.30	15.07	15.55	16.30
Ayudante	12.55	12.93	13.09	13.86	14.65	15.27	16.08
Personal de servicios complementarios							
mayordomo	11.65	12.13	12.62	12.99	13.85	14.34	15.15
Chofer repartidor	12.41	12.72	12.99	13.85	14.35	15.15	15.68
Vendedor de despacho	11.54	11.65	12.22	12.69	13.40	14.01	14.88
Repartidor a domicilio	11.54	11.65	12.22	12.69	13.40	14.01	14.88
Personal de limpieza (jor. Com.)	11.54	11.65	12.22	12.69	13.40	14.01	14.88
Peón (jornada partida)	11.54	11.65	12.22	12.69	13.40	14.01	14.88
Peón (jornada continuada)	11.58	11.70	12.22	12.72	13.53	14.03	14.99