

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA

1 de Julio 2008 a 31 de diciembre de 2.011

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los Centros de trabajo sitos en la Comunidad Foral de Navarra, así como en las agencias y sucursales de otras empresas cuyas sedes centrales estén ubicadas fuera de Navarra, pero cuyas delegaciones estén ubicadas en Navarra.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este convenio colectivo, regulan el contenido de las relaciones laborales mínimas, entre las empresas o centros de trabajo radicados en Navarra, dedicadas tanto a la fabricación, como a la comercialización y venta de pan y los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten servicios en ellas, con independencia de la función que desempeñen, excluidos los altos cargos y el personal vinculado por relaciones de carácter especial, reguladas por el R.D. 1.382/1.985 y R.D.1.438/1.985 de 1 de agosto.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación desde el 1 de Julio de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011. El convenio se considera automáticamente denunciado, a efectos de una próxima negociación colectiva. La actualización de la Póliza de Seguros prevista en el artículo 21, entrará en vigor a los dos meses de la publicación de éste convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, para el periodo de 1 de julio a 31 de diciembre de 2.008. Para los ejercicios sucesivos el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El texto articulado del presente Convenio tiene carácter indefinido, y por tanto se prorrogará de forma automática anualmente, solamente cabrá introducir modificaciones cuando exista acuerdo entre las partes firmantes.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de las Empresas de conformidad con las Disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y Dirección del Trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

CAPITULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 5º. -DISPOSICIÓN GENERAL

El personal que preste sus servicios en las Empresas del Sector Panadería de Navarra, y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de las empresas que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

ARTICULO 6º.- CLASIFICACIÓN ORGANIZATIVA Y GRUPOS PROFESIONALES

Todos los trabajadores del Sector de Panadería de Navarra estarán incluidos en uno de los grupos profesionales que a continuación se relacionan:

TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS:

Jefe de Fabricación.
Jefe de Taller Mecánico.
Jefe de Oficina y Contabilidad.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

OBREROS DE PANADERÍAS MECANIZADAS, SEMIMECANIZADAS Y RESTANTES PANADERÍAS:

Maestro Encargado, Ayudante Encargado y Oficial de Pala.
Amasador, Oficial de Masa y Mecánico de 1ª.
Ayudante Amasador, Especialista, Fogonero, Gasista,
Encendedor, Oficial y Mecánico de 2ª.
Especialista, Ayudante y Mecánico de 3ª.

OBREROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

Mayordomo.
Chofer Repartidor.
Vendedor de tienda.
Personal de Limpieza.
Camarista.

CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTICULO 7º

1.- REGULACIÓN CONTRATOS EVENTUALES.

Se podrán celebrar contratos de naturaleza eventual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 15.1.b del ET. Se considerarán circunstancias justificadoras para el otorgamiento de contratos eventuales, el lanzamiento de nuevos productos o la puesta en marcha de nuevas líneas de producción.

Podrán, igualmente, utilizarse el resto de las modalidades vigentes de contratación temporal, cuando concurren las circunstancias previstas para su otorgamiento.

2.-REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las partes firmantes del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Navarra, convienen en la necesidad de regular la utilización de las empresas de trabajo temporal con los criterios que se establecen a continuación.

La utilización de estas Empresas queda sujeta, de producirse, cuando sea para atender actividades que no excedan de su duración en los siguientes términos:

*15 días naturales en el periodo de los 12 meses, a partir de los cuales la Dirección de la Empresas, vendrán obligadas a contratar directamente a estos trabajadores si fuesen necesarios sus servicios.

Los contratos y el número de trabajadores que presten sus servicios en las Empresas del Sector Panadería de Navarra, mediante este sistema de contratación serán comunicados a la Representación de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a través de ETT's para prestar sus servicios en las Empresas del Sector de Panadería de Navarra tendrán las condiciones generales del presente Convenio Colectivo.

La representación sindical de estos trabajadores la ostentarán los Representantes Sindicales en cada empresa.

3.- CONTRATACIÓN ESTABLE Y TEMPORALIDAD

Las Empresas del Sector de Panadería de Navarra, mantendrán un nivel de empleos estables respecto de la contratación temporal en los siguientes términos;

* El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices

mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.

En la cuantificación del índice de temporalidad de cada empresa, no se computaran los contratos de duración determinada, otorgados para la sustitución de personal fijo, en vacaciones, IT y demás causas de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto; los suscritos en los 12 primeros meses, desde la puesta en marcha de nueva empresa o línea productiva y los correspondientes a la cobertura de actividades estacionales, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar, cuando proceda, contratos de personal fijo discontinuo, con la regulación legalmente prevista y condiciones recogidas en el anexo IV.

CAPITULO V.- INGRESOS y CESES

ARTICULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece un plazo de tres meses de periodo de prueba para todas las categorías, excepción hecha de los trabajadores no cualificados, en los que será de dos semanas, salvo que por contrato de trabajo y según la legislación vigente, se pacten por las partes, diferentes periodos en situaciones determinadas

ARTICULO 9º.- EMPLEO Y ASCENSOS

Las empresas sujetas a este convenio, en el supuesto de que necesiten contratar nuevo personal, procuraran reservar, al menos, el 20 % de éstos nuevos puestos, para empleo juvenil.

Los ascensos de categoría profesional, en los supuestos legales en que preceden, se llevarán a cabo por el sistema de antigüedad o mediante prueba de aptitud, alternativamente; es decir, en cada grupo profesional, se ascenderá una vez por prueba de aptitud y la siguiente por antigüedad.

ARTICULO 10º.- CESES VOLUNTARIOS

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Personal obrero: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

ARTICULO 11º.- CONTRATOS DE FORMACIÓN

Al efecto de dotar al Sector de Panadería de un plan de enseñanza mas adecuado en los contratos de formación, las partes implicadas en la negociación de este convenio colectivo acuerdan remitirse a las recogidas en el ANEXO 3 de este Convenio, disponiendo su presentación ante el Instituto Nacional de empleo para instar la sustitución del plan tipo previsto por la normativa vigente.

Igualmente se acuerda incluir dentro de las tablas salariales Anexos 1 y 2 de este Convenio, niveles retributivos específicos para estos contratos, distinguiendo entre trabajadores en formación de menos de 18 años y mas de 18 años.

CAPITULO VI.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

ARTICULO 12º.- JORNADA DE TRABAJO ANUAL Y CALENDARIO LABORAL

Jornada continuada:

Para el primer periodo de vigencia de este convenio, (de 1 de julio a 31 de diciembre de 2.008), se establece un cómputo anual de 1.730 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

La reducción de jornada del trabajo realmente prestado para los periodos sucesivos, se hará por medio del descanso por bocadillo que pasará a ser de 30 minutos, 15 de los cuales correrán a cargo del trabajador y los otros 15 (al final de la vigencia del convenio) irán a cargo de la empresa, y serán considerados como trabajo efectivo.

Esta reducción será efectiva en los siguientes términos:

- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.009: 10 minutos / día
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.010: 2,5 minutos / día
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.011: 2,5 minutos / día

Jornada partida:

Para los trabajadores que presten servicios en jornada partida, se establece la duración de la misma en los siguientes términos:

- De 1 de julio a 31 de diciembre de 2.008: 1.798 horas
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.009: 1.752 horas
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.010: 1.742 horas
- De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.011: 1.730 horas

Jornada en trabajos a turnos continuos y rotativos.-

Para el periodo de 1 de Julio de 2008 a 31 de Diciembre de 2011*, la jornada para trabajos a turno, será la prevista para la jornada continuada y el tiempo de trabajo efectivo será, igualmente, el resultante de la reducción pactada.

La jornada semanal irá de lunes a sábado y la anual se distribuirá en cada centro de trabajo en los calendarios laborales aplicables cada año, siendo el exceso de la misma imputable a 30 días naturales de vacaciones y el resto, de haberlo, a asimilados.

Los días naturales de vacaciones y asimilados, serán retribuidas con arreglo al Salario Base, Antigüedad, plus de mecanización o semi-mecanización.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS DIFERENTES TIPOS DE JORNADA

La distribución de jornada laboral anual resultante de lo pactado en el presente Convenio, se llevará a cabo en los términos que a tal efecto dispongan los calendarios laborales elaborados en cada empresa o centro de trabajo, en función de sus necesidades productivas, sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y de conformidad con lo dispuesto por el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, considerándose días laborables los siguientes:

-En Jornada Continua y Partida: de lunes a domingo, con derecho a un día de descanso semanal. Cada dos semanas el día de descanso obligatoriamente será en domingo. Los días festivos se considerarán igualmente laborables, sin perjuicio de su compensación con igual número de jornadas de descanso alternativo.

-En Jornada a Turnos Continuos y Rotativos: de lunes a sábado

En todo caso, dada la importante reducción de la jornada laboral anual operada en el presente Convenio y con el fin de no mermar la capacidad productiva de las empresas, las partes acuerdan la realización, oportunamente retribuida, de las horas extras legalmente permitidas, según lo recogido en el art. 35.4 del ET.

ARTICULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa

ARTICULO 14º.- PRECIO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de la hora extraordinaria para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será según el cuadro de valoración siguiente:

PERIODO		VEND. TIENDA	RESTO CATEG.
1/7/2008	a	8,51 €	11,51 €
31/12/2.008			

En lo años sucesivos, el importe de la hora extraordinaria será incrementado en las condiciones prevista por el art. 17 del presente convenio.

ARTICULO 15º.- VACACIONES

Las vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con el calendario laboral que se establece en el artículo 12, pero entendiéndose que todo el personal tiene derecho a disfrutar un mínimo de VEINTIÚN DÍAS en el periodo comprendido entre el 1º de Junio y el treinta de Septiembre, con la retribución prevista en el art. 12 del presente convenio.

CAPITULO VII.- LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS

ARTICULO 16º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- 2.1.- Cinco días por fallecimiento de cónyuge o hijos

2.2.- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

En caso de hospitalización el permiso aquí establecido, podrá disfrutarse en cualquier momento mientras dure el ingreso hospitalario.

2.3.- Dos días naturales en los casos enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

2.4.- Dos días por intervención ambulatoria de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad.

2.5.- Nueve horas anuales, para asistencia a consulta de médico de familia de la seguridad social siempre que coincida con el horario de trabajo y se entregue el justificante de asistencia.

2.6.- Nueve horas anuales, para asistencia a consulta de médicos especialistas de la seguridad social por parte del trabajador ó para el acompañamiento de hijos ó padres dependientes, siempre que coincida con el horario de trabajo y se entregue, con suficiente antelación, el volante justificativo de la misma.

Las licencias recogidas en los puntos 2.5 y 2.6 deberán ser preavisadas con al menos 1 día de antelación y deberán ser posteriormente justificadas.

3.- Un día natural, ampliable a dos si existe desplazamiento a más de 100 Km., en caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos.

4.- Un día por traslado de domicilio habitual.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

8.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

9.- Un día por primera comunión de hijo.

Los parientes de hasta segundo grado a que hace referencia este artículo son:

- a) CÓNYUGE
- b) PADRES Y PADRES POLÍTICOS.
- c) HIJOS E HIJOS POLÍTICOS.
- d) HERMANOS Y HERMANOS POLÍTICOS.
- e) NIETOS Y NIETOS POLÍTICOS
- f) ABUELOS Y ABUELOS POLÍTICOS,

Los permisos que se establecen en este artículo se hacen extensivos en los supuestos de parejas de hecho que estén debidamente acreditadas.

CAPITULO VIII.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 17º.- RETRIBUCIONES

1.- SALARIO BASE

En función de cada categoría, se establecen los salarios base que figuran en la tabla salarial, para el periodo de 1 de Julio de 2008 a 31 de diciembre de 2008.

Este salario se incrementará para los años 2009 y 2.010 a 2011 en la forma que se establece en el apartado 2 de este artículo.

2.- CLÁUSULA DE REVISIÓN

2.1.- Se incorporan al texto del presente convenio, las tablas salariales aplicables en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2.008,

2.2.- En el mes de Enero de 2009 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio a fin de actualizar las tablas salariales para el período 1 de Enero de 2009 a 31 de Diciembre de 2009, incrementando las existentes en el índice resultante de aplicar el 50% de la suma del I.P.C. nacional real del año anterior mas 0,75%.

2.3.- En el mes de Enero de 2010 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio a fin de actualizar las tablas salariales para el período 1 de Enero de 2010 a 31 de Diciembre de 2010 en función del I.P.C. nacional real del año anterior más 1%.

2.4.- En el mes de Enero de 2011 se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio a fin de actualizar las tablas salariales para el período 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2011 en función del I.P.C. nacional real del año anterior más 1%.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, se procederá a equiparar las retribuciones de las vendedoras de tienda, con las previstas en la tabla salarial para los especialistas, lo que se llevará a efecto, adicionando a las salarios que deban percibir aquellas, en virtud de los incrementos pactados en este artículo, y durante los años 2.009, 2.010 y 2.011, la tercera parte de la diferencia existente entre estos y los previstos en la tabla salarial de los especialistas, para los mismos ejercicios.

ARTICULO 18º.- ANTIGÜEDAD

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos que a continuación se transcriben; calculados sobre los salarios base que se incluyen en la tabla del ANEXO NUMERO II.

A los 2 años de servicio.....	5 %
A los 4 años de servicio.....	10 %
A los 9 años de servicio.....	20 %
A los 14 años de servicio.....	30 %
A los 19 años de servicio.....	40 %
A los 24 años de servicio.....	50 %

ARTICULO 19º.- PLUS NOCTURNIDAD, PLUS DE TURNICIDAD Y DOMINGOS Y FESTIVOS

1.- NOCTURNIDAD: El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirán en este tiempo un plus de nocturnidad que en relación al vigente en el anterior Convenio tendrá los siguientes incrementos:

- Periodo de 1 Julio de 2008 a 31 Diciembre de 2008: 5% (1,70€/hora).
- Periodo de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2009: 10% (1,87€/hora).
- Periodo de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2010: Incremento Convenio.
- Periodo de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2011: Incremento Convenio.

2.- TURNICIDAD: Dado que las partes entienden que el trabajo a TRES turnos rotatorios, aporta un cierto grado de penosidad laboral, y dado que el mismo (trabajo a tres turnos) engloba la nocturnidad en la semana en la que esta se produce, se acuerda fijar un plus de turnicidad que absorberá y compensará la retribución por nocturnidad.

Por lo tanto los trabajadores que **EFFECTIVAMENTE** presten servicios en tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, o mañana, noche y tarde, percibirán por tal motivo un plus salarial denominado de turnicidad, con las siguientes cuantías, a percibir en cada uno de los doce meses del año de que se trate, según la siguiente progresión:

- 2.008: 125 euros brutos / mes
- 2.009: 155 euros brutos / mes
- 2.010: 180 euros brutos / mes
- 2.011: 200 euros brutos / mes

En los importes señalados anteriormente ya se encuentran incorporadas las cantidades que hasta la fecha se venían percibiendo en concepto de nocturnidad.

No percibirán el Plus de Turnicidad aquellas personas que trabajen a dos turnos, aun cuando el calendario laboral anual o el contrato individual prevean el trabajo a 3 turnos, si el efectivamente prestado en el centro de trabajo, se lleva a cabo a 2 turnos.

3.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Para aquellas personas que trabajen en un domingo ó festivo que en su calendario laboral no debieran hacerlo, se establece una compensación de 50 euros brutos más un día adicional, a disfrutar en una fecha a definir de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

ARTICULO 20º.- PLUS DE CAMARISTA

Se establece un plus de estancia en cámaras para los trabajadores que efectúen su trabajo en cámaras frigoríficas de congelación de las siguientes cuantías por cada hora de estancia real en cámaras, complementario de los salarios fijados para su categoría en los anexos 1 y 2:

- **Periodo 1/07/2008 a 31/12/2008:** 1,70€. hora.
- **Periodo 1/1/2009 a 31/12/2009:** IPC real 2008+0,75 %
- **Periodo 1/1/2010 a 31/12/2010:** IPC real 2009 +1.00 %
- **Periodo 1/1/2011 a 31/12/2011:** IPC real 2010 +1.00 %

Los trabajadores con una permanencia de 5 horas o mas en cámara percibirán este plus por la jornada completa.

ARTICULO 21º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En Diciembre, festividad de Navidad; en Julio, dentro de los 10 primeros días y en Mayo, festividad de San Honorato, se abonará a todo el personal afectado por el presente convenio, una gratificación extraordinaria consistente en treinta días de salario base que corresponda a su categoría, según el cuadro ANEXO NUMERO 1, incrementado con la antigüedad y el plus de mecanizada o semi-mecanizada, 20 % sobre el salario base del ANEXO 2, excepto las manuales.

Se consideran panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde el amasado hasta la salida del pan en los hornos automáticos, se verifican por medio de maquinas.

En el caso de los salarios establecidos por hora, el cálculo de las pagas será de 30 días, en proporción a su jornada media por día, cobrada en los seis meses anteriores, o el tiempo trabajado, si fuera menor, efectuándose el cálculo sobre los apartados citados anteriormente.

ARTICULO 22º.-RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Además de la retribución en metálico, todos los trabajadores dedicados a la elaboración, percibirán un kilogramo y medio de pan y el resto un kilogramo salvo que estuvieran percibiendo cantidad superior, todos los días naturales, aún en el caso de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente.

ARTICULO 23º.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS O MECANIZACIÓN

En la panadería mecanizada o semi-mecanizada, se abonará a los trabajadores de fabricación, dedicados a la elaboración del pan y a la categoría de Camarista el 20 % del salario base fijado en el cuadro ANEXO NUMERO 2, para cada categoría profesional.

ARTICULO 24º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto, más favorables que las mínimas legales. Por tanto absorberán y compensarán aquellas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

ARTICULO 25º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Enfermedad Común.- En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100% del salario real, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 18 meses.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.- Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real.

IT por riesgo durante el embarazo.- Las trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el día 1º y mientras permanezcan en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario real.

CAPITULO IX.- ABSENTISMO, PÓLIZA DE SEGURO Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

ARTICULO 26º.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de

trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los Convenios de la O.I.T.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

2. A gestionar de la Seguridad Social el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes. A tal efecto, una vez firmado el convenio y en el plazo de un mes, las centrales sindicales firmantes del mismo se comprometen a gestionar junto con las asociaciones Empresariales ante el Delegado de Sanidad y Seguridad Social, la puesta en práctica de las medidas que la Ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja), seguimiento de enfermos, partes de confirmación, etc. etc.

3. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja o en su defecto justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de la baja de aquellos enfermos que se considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

4. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación, por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.

5. Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

ARTICULO 27º.- PÓLIZA DE SEGURO

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, mantendrán en vigor una póliza de seguro global a favor de sus trabajadores, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

a) Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo:

- **Periodo 1/07/2008 a 31/12/2008:** 31.000,00€.
- **Periodo 1/1/2009 a 31/12/2009:** IPC real 2008 + 0,75 %
- **Periodo 1/1/2010 a 31/12/2010:** IPC real 2009 + 1.00 %
- **Periodo 1/1/2011 a 31/12/2011:** IPC real 2010 + 1.00 %

b) Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:

- **Periodo 1/07/2008 a 31/12/2008:** 24.000,00€.
- **Periodo 1/1/2009 a 31/12/2009:** IPC real 2008 + 0,75 %
- **Periodo 1/1/2010 a 31/12/2010:** IPC real 2009 + 1.00 %
- **Periodo 1/1/2011 a 31/12/2011:** IPC real 2010 + 1.00 %

ARTICULO 28º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1.194/85, de 17 de Julio, aceptando las empresas expresamente su contenido y obligándose respecto a lo preceptuado en el mismo sobre jubilaciones especiales y régimen de nuevas contrataciones sustitutorias de los trabajadores jubilados al amparo de dicho Real Decreto; dichas contrataciones sustitutorias tendrán una duración de un año.

CAPITULO X.- FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 29º.- FALTAS

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de

cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio Básico.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 30º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4. La falta ocasional de aseo y limpieza personal, así como la utilización de adornos o complementos expresamente prohibidos por la dirección de la empresa.

5.- Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

6.- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez. La reiteración en esta conducta o la generación por tal motivo de daños o riesgos personales o materiales, en el seno de la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.

ARTICULO 31º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.

2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.

3.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

4.- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5.- La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso, (si acaso como falta leve).

7.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

ARTICULO 32º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A/ Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B/ En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.- Fumar en los lugares en los que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

ARTICULO 33º.- SANCIONES

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

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.- Por faltas graves:

- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

ARTICULO 34º.- EJECUCIÓN DE SANCIONES

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se imponga, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente. No obstante, la empresa podrá diferir el cumplimiento de la sanción impuesta hasta que, ésta, sea firme.

ARTÍCULO 35º.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPITULO XI.- SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 36º.- NORMA GENERAL

Los firmantes de este convenio, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, y en cumplimiento de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre de 1,995 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y reglamentos que la desarrollen.

Por otra parte, las partes se comprometen a fomentar la formación de los Delegados de Prevención dentro del acuerdo alcanzado entre la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) para abordar las necesidades de formación que para este colectivo se derivan con la entrada en vigor de la Ley de prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), respetando las garantías y condiciones que a tales delegados les atribuye la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de 1.995 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y sus reglamentos.

ARTICULO 37º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Todos los trabajadores del sector, serán sometidos a una revisión médica anual obligatoria, a realizar dentro de la jornada de trabajo efectivo, que incluya:

- Revisión general.
- Espirómetros

Estas revisiones serán efectuadas por el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo y si ello no fuera posible, por Instituciones privadas, por cuenta del empresario.

CAPITULO XII.- CHÓFERES Y PRENDAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 38.- CHÓFERES Y REPARTIDORES CON CARNET DE CONDUCIR.-

Si a los operarios de éstas categorías profesionales que desarrollen su trabajo conduciendo vehículos a motor, necesitando estar en posesión del "Carnet de Conducir", les fuese retirado el mismo por infracción al Código de Circulación, o perdiese más del 50% de los puntos, siempre que la infracción o la pérdida de los puntos ocurriera por causa relacionada con su trabajo en la panadería, las empresas se comprometen a:

1. Si la retirada fuese por tiempo inferior o igual a seis meses, a ocupar al operario en otras tareas, retribuyéndole con el salario correspondiente a las mismas, mientras dure el tiempo de suspensión del carnet. La empresa podrá, dentro de este periodo, señalar el disfrute de sus vacaciones anuales.

2. Si la retirada fuese por tiempo superior a seis meses, los primeros seis meses se ocupará al operario como indica el párrafo anterior y a partir del sexto, la empresa se obliga a conceder la excedencia voluntaria mientras dure la suspensión del carnet, reintegrándose al termino de la misma a su puesto de chofer o repartidor al trabajador.

3. Proporcionar al trabajador afectado y sin coste alguno para el mismo, la pertinente defensa jurídica de sus intereses **en vía administrativa ó primera instancia judicial**, así como la realización de un curso de formación, fuera de su jornada laboral, para la recuperación de su licencia o de los puntos retirados.

En el supuesto de que la retirada del carnet no lo sea por causas relacionadas con su trabajo de panadería, las empresas únicamente se obligan a conceder la excedencia voluntaria por el tiempo de retirada del mismo, terminado el cual, el operario podrá reintegrarse a su trabajo de chofer o repartidor y las empresas estarán obligadas a admitirlo.

En ambos casos la reincorporación a su puesto se hará sin pérdida de sus derechos adquiridos o que adquiriera en la empresa, en definitiva como si hubiera estado en activo.

ARTICULO 39º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas afectadas por el convenio, facilitarán a sus trabajadores una vez al año, atendiendo a las características del puesto de trabajo, la ropa mas adecuada y que a continuación se especifica:

PERSONAL OBRERO:

- 2 camisas o camisetas
- 2 gorros
- 2 pantalones

1 mandil o delantal

PERSONAL DE REPARTO:

2 camisas
2 pantalones
1 americana o chaleco o jersey
1 plumífero o chubasquero

VENDEDORAS DESPACHO:

2 batas o uniforme similar

MANTENIMIENTO:

2 buzos o pantalones
2 chaquetas de trabajo
1 gorra
1 botas de cuero o seguridad.

* Si este personal trabaja eventualmente en la reparación de cámara de baja temperatura se le entregará además:

1 buzo antifrio
1 chaqueta antifrio
1 gorra antifrio
2 pares de calcetines de lana
1 par de guantes antifrio.

CAMARISTAS O PERSONAL QUE TRABAJE EN CÁMARAS FRIGORÍFICAS A BAJA TEMPERATURA:

1 buzo antifrio
1 chaqueta antifrio
2 camisetas de felpa o material antifrio
2 calzoncillos largos de felpa o material. antifrio
2 gorros antifrio
2 pares de calcetines antifrio
2 pares de guantes de material antifrio
1 par de botas antifrio

CAPITULO XIII.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO 40º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA, sus fases de MEDIACIÓN y CONCILIACIÓN. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el Art. 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ARTICULO 41º.-COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Navarra, que estará formada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del presente Convenio incluidos los asesores de ambas partes, .con el contenido, funciones y procedimiento indicado en el anexo IV.

ANEXO I

REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS A LA FORMACIÓN

I.- De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1992/1984 de 31 de Diciembre, regulador de los contratos de formación, las partes firmantes del presente Convenio convienen en establecer un plan de formación específico para el sector, dadas las peculiaridades del mismo y la especialidad de los cometidos profesionales que lo componen.

La formación que la empresa deberá proporcionar a sus trabajadores con contrato en formación, versará sobre aquellos aspectos que, recogidos dentro de la siguiente relación, se acomoden mejor a sus necesidades.

Podrá igualmente impartirse formación sobre cualquier otro aspecto, que no establecido en la citada relación, tenga una clara incidencia en el aprendizaje de las labores de panadería.

II.- El plan de formación de este convenio de panadería será presentado a los efectos oportunos, ante el Instituto Nacional de Empleo.

III.- Se establecen niveles salariales específicos para los trabajadores con contrato de formación con los emolumentos recogidos en las tablas salariales anexos I y II. Estos salarios se devengarán por cada hora de TRABAJO PRACTICO Y TEÓRICO/PRACTICO, las horas de formación teórica no devengarán salario.

PLAN DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORES CON CONTRATO DE TRABAJO EN FORMACIÓN:

1.- OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN.-

Al finalizar el curso, el trabajador estará capacitado para realizar las tareas que conlleva la preparación de la harina y otros ingredientes, mezcla de los mismo, amasado, pesado, moldeado, fermentación y cocción para la elaboración de los distintos tipos de pan.

2.- CONTENIDOS FORMATIVOS.-

2.1- CONTENIDOS TEÓRICOS QUE DEBERÁ CONOCER EL TRABAJADOR PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SU PUESTO DE TRABAJO.

Horas de formación teórica..... 80 horas año, 5% jornada.

2.1.1.- Concepto de empresa.

2.1.2.- Seguridad e Higiene.

2.1.3.- Legislación laboral, Reglamentación, Convenio, etc., derechos y deberes del trabajador, representación y acción Sindical.

2.1.4.- Programación de la fabricación.

2.1.5.- Equipos, maquinas y herramientas.

2.1.6.- Procesos y métodos de trabajo.

2.1.7.- Control de calidad de materias primas, procesos y producto.

2.1.8.- Técnicas de venta y atención al cliente.

2.1.9.- Legislación comercial y derechos del consumidor (a vendedores)

2.2. CONTENIDOS TEÓRICO / PRÁCTICOS Y PRÁCTICOS QUE DEBERÁ REALIZAR EL TRABAJADOR PARA SU FORMACIÓN DURANTE EL TRABAJO.-

Horas teórico/prácticas.....700 horas año.40 % jornada.

Horas practicas.....hasta 100% jornada convenio.

2.2.1.- Preparación de equipos y maquinas.

2.2.2.- Preparación de materias primas.

2.2.3.- Amasado, Formado, pesado, fermentación, corte, cocción, etc..

2.2.4.- Envasado y expedición.

(específicamente a Vendedores/as)

2.2.5.- Preparación y exhibición de productos.

2.2.6.- Decoración y presentación del local.

2.2.7.- Trato al cliente.

3.- MEDIOS DE TRABAJO.-

CONOCIMIENTO DE LOS UTENSILIOS, MAQUINAS, HERRAMIENTAS, ETC. QUE DISPONDRÁ EN SU TRABAJO.

3.1.- Conocimiento de utensilios para el trabajo manual.

3.2.- Conocimiento de equipos industriales:

a) Silos.

- b) Amasadoras.
- c) Divisoras.
- d) Heridoras.
- f) Reposaderos.
- g) Cámaras de fermentación.
- h) Cortadoras.
- i) Hornos.
- j) Otros equipos auxiliares como enfriadores de agua, calderas de vapor, quemadores, etc.
- k) Balanzas.
- l) Vitrinas frigoríficas.
- m) Envases y su utilización.

4.- TAREAS TIPO OBJETO DEL APRENDIZAJE.-

Las encaminadas a la preparación, elaboración, tratamiento, control de calidad y transporte de pan.

En Vendedores/as, las de presentación del producto, atención al público y técnicas de venta.

ANEXO II-

A).- EL CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO

B).- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

C).- DERECHOS SINDICALES

D) COMISIÓN PARITARIA

E).- CONTRATO DE RELEVO

A).- EL CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO

PREÁMBULO

Los contrato de trabajo Fijo Discontinuo Y Fijo Periodico constituyen una modalidad especifica de contratación, proveniente de la reiteración cíclica de contratos temporales, otorgados por las misma causas productivas y con los mismos trabajadores, que de concurrir, puede adaptarse a las características de la actividad, de panadería, debido a la fluctuación productiva que afecta a determinadas épocas del año como consecuencia de una producción que en ocasiones esta sujeta a un consumo mayor o menor de pan.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de las Empresas del Sector, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de las Empresas, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO y

PERIÓDICO:

1.- El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en jornada diaria completa, que tiene sustantividad propia en las empresas del Sector a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo o periódico, trabajos fijos en la actividad normal de la empresa. A

efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos o Periódicos de las Empresas del Sector, puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2.- El contrato de trabajo Fijos Discontinuos o Periódicos en las Empresas del Sector, contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.
- La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.
- La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en las Empresas del Sector.
- La forma y orden de llamamiento establecida en este Convenio Colectivo.

3.- Los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos, serán llamados por riguroso orden de antigüedad. El llamamiento se efectuará por escrito con tres días de antelación a su incorporación. El trabajador Fijo discontinuo o periódico, deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

Así mismo los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos, no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación. Los trabajadores Fijos Discontinuos o Periódicos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

4.- La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijos Discontinuos o Periódicos una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo.

Una copia de este Censo será entregada a los Delegados de Personal, Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales.

El criterio para establecer el orden de antigüedad será en base al número de días de trabajo efectivo que los trabajadores Fijos Discontinuos acrediten en la Empresa.

5.- En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento nº 7 y nº 8, el trabajador Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

6.- El trabajador Fijo Discontinuo o periodico que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

7.- No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

8.- Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de actividad efectiva pueda calificarse como despido);

- Los accidentes atmosféricos.
- La paralización de los transportes o medios de distribución.
- La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable a la Empresa.

En este caso la Empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores.

9.- La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de antigüedad cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

10.- Los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador, cuando la interrupción de su actividad sea superior a 48 horas, en los casos de tiempo inferiores el interrupción se comunicará verbalmente al trabajador.

11.- La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador Fijo Discontinuo o periódicos al término del periodo de prestación de servicios un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

12.- El personal con contrato Fijo Discontinuo de percibirá sus retribuciones bajo misma modalidad que el personal fijo.

13.- Los trabajadores Fijos Discontinuos o periódicos, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de Fijo Continuo o periódico que se acuerden con la Dirección de la Empresa. Así mismo tendrán derecho a ocupar por orden de antigüedad las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en la Empresa, por cualquier causa.

B).- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

PERMISO DE LACTANCIA.-

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá acumular este permiso en igual duración y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, su reincorporación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.-

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio

simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.-

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente a la compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art.45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 100 % de la base reguladora.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificasen el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse el trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, EMBARAZO O ADOPCIÓN.-

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado

C).- DERECHOS SINDICALES:

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

D) COMISIÓN PARITARIA:

FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

ACUERDOS.- Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia

obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

COMPOSICIÓN.- La Comisión estará compuesta por 3 representantes de los sindicatos firmantes de este acuerdo, en proporción a su representatividad, y 3 representantes de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE NAVARRA.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.-

REUNIONES.- La Comisión Paritaria se reunirá.-

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a/ y b, cuando le sea requerida su intervención.

CONVOCATORIAS.- La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera 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 excederá de quince 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 oportunas.

- QUÓRUM - 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.

- VALIDEZ DE LOS ACUERDOS.- Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 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.

- **DOMICILIO.-** A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE NAVARRA.

OBLIGATORIEDAD DE SOMETIMIENTO A LA COMISIÓN PARITARIA.- Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interpretación e interés general que 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 la buena fe.

E).- CONTRATO DE RELEVO:

Cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador para reducir la jornada de éste, a fin de que pueda acceder, cuando proceda, a la jubilación parcial, la empresa concertara el correspondiente contrato de relevo, en las condiciones legalmente previstas para ello.