

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OBRADORES Y FÁBRICAS
DE CONFITERIA, PASTELERIA Y REPOSTERIA DE NAVARRA
VIGENCIA: 1/1/2011 a 31/12/2012**

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE "OBRADORES Y FABRICAS DE CONFITERIA, PASTELERIA Y REPOSTERIA DE NAVARRA"

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y será de aplicación en las siguientes actividades laborales:

Obradores y fábricas de pastelería, confitería, bollería y repostería, incluidas las actividades comerciales tanto al mayor como al detalle derivadas de las mismas.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Afecta este Convenio a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, con la excepción del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero, tres c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, previsto en el artículo 2º del mismo cuerpo legal.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Navarra, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1º de Enero de 2011.

Artículo 5º.- Vigencia.

El presente convenio tendrá la siguiente vigencia: desde el 1º de Enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 6º.- Denuncia.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su expiración.

Artículo 7º.- Retribuciones.

El personal afectado por el presente convenio, con excepción de los trabajadores vinculados a sus empresas por contratos formativos, percibirán las remuneraciones señaladas en el Anexo I consistentes en el Salario Base, por día natural, que para aquellas categorías profesionales quedan señalados en el citado Anexo. Igualmente, en el repetido Anexo se recoge una tabla para la base del cálculo de antigüedad.

Durante el primer año de vigencia del convenio, esto es, del 1 de enero a 31 de diciembre de 2011, las tablas salariales se incrementan en el IPC del año 2010, esto es, el 3%. Para el segundo año de vigencia, del 1 de enero a 31 de diciembre de 2012, se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011 en el IPC real de 2011, más 0,25 puntos porcentuales.

Artículo 8º.- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece la siguiente jornada anual de trabajo efectivo:

A) Trabajadores con jornada partida:

AÑO 2011: 1.774 horas

AÑO 2012: 1.774 horas

B) Trabajadores de jornada continuada:

AÑO 2011: 1.777 horas

AÑO 2012: 1.774 horas

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderá comprendido el descanso de quince minutos para el bocadillo en jornada continuada, sobrentendiéndose que cualquier período de descanso superior a los mencionados quince minutos, será exclusivamente en el exceso de los mismos por cuenta del trabajador y sin perjuicio del respeto de condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas, inferiores a lo anteriormente indicado en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral dentro del cómputo de horas/año, será fijada por la Dirección Empresarial, considerando las necesidades de la empresa, quien deberá confeccionar obligatoriamente el calendario laboral que ha de regir durante la vigencia del Convenio.

Artículo 9º.- Trabajo en festivos.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días previsto en el párrafo 4º del artículo 13 del vigente convenio, sino con su disfrute individualizado, se compensarán, además de con el día de descanso sustitutorio, con 51,50 €. La elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador con las siguientes limitaciones:

- A) Las empresas podrán excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 90 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por la empresa al trabajador con anterioridad al día 1 de febrero de cada año; en el caso de no existir esta comunicación, se entenderán como períodos de alta productividad los de la celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y Navidades.
- B) En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 15 días entre los referidos días de descanso.

Artículo 10º.- Prendas de trabajo.

Con carácter general, las empresas sujetas a este convenio proveerán al personal, que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente, de chaquetas, pantalones, mandiles, cofias o gorros, monos o buzos y paños. Y en general cualquier otra prenda que sea necesaria. Asimismo será obligatoria para la empresa, dotar al personal que realice sus servicios en cámaras frigoríficas así como al que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, de prendas de abrigo y ropa adecuada, y de calzado impermeable.

La ropa para trabajos en temperaturas de hasta -25º, consistirá en peto y chaqueta térmica, así como guantes de vacuno, calcetines térmicos y botas de montaña.

La duración de las prendas será anual, salvo por deterioro normal de las mismas, sea preciso facilitarlas o renovarlas antes de dicho espacio de tiempo.

A cargo de los trabajadores correrá su lavado y conservación por cuyo supuesto se les abonará, para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2011, la cantidad de 27,06 € mensuales (excluyéndose de devengo el período vacacional), y con idéntica salvedad que la reflejada en el artículo 7º (retribuciones) para el mencionado período. Para el segundo año de vigencia, la anteriormente citada cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo hiciera el salario.

Artículo 11º.- Gratificaciones reglamentarias.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad de su Salarios Base más Antigüedad, que se harán efectivas: la primera se abonará antes del 6 de julio y la otra el 25 de diciembre.

Se respetarán aquellas situaciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Artículo 12º.- Participación en beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores, una gratificación equivalente a treinta días del Salario Base más Antigüedad y los superiores que se vengán disfrutando, y cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera, que se abonará en el mes de marzo y la segunda en septiembre, ambas antes del día 15 del correspondiente mes.

Esta gratificación la percibirán quienes hayan ingresado o cesen durante el año, el personal de campaña, el eventual o el interino, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 13º.- Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos con arreglo al Salario real de convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte proporcional que le corresponda y el que cese percibirá la liquidación del tiempo trabajado.

Los trabajadores tendrán opción a disfrutar como mínimo veinte de los treinta días de vacaciones entre el quince de junio y el treinta de septiembre, siendo estos veinte días ininterrumpidos.

Si los 14 días festivos previstos anualmente en la normativa legal dictada por el Gobierno de Navarra, se disfrutaran por parte del personal de modo continuado o acumulado a vacaciones, se les sumarán 2 días más.

Los trabajadores podrán, a su elección, incrementar en una jornada laboral sus vacaciones. En caso de no incrementar en una jornada laboral sus vacaciones, podrán disfrutar la misma a su libre elección, preavisando en este supuesto con 15 días de antelación a la dirección de la empresa.

El trabajador que por encontrarse en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional no pudiera disfrutar sus vacaciones, en todo o en parte, en la fecha previamente acordada, tendrá derecho a un nuevo señalamiento una vez que sea dado de alta médica. Igualmente, el trabajador que como consecuencia de enfermedad común (se excluye el accidente no laboral) causare baja por I.T. durante el período de disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a un nuevo señalamiento por los días no disfrutados, siempre y cuando, y como consecuencia de dicha situación de I.T., se produjera ingreso en Centro Hospitalario de una duración no inferior a 6 días.

Los supuestos reflejados en el párrafo anterior tendrán lugar siempre que el disfrute pueda llevarse a cabo antes de la finalización del año natural a que la vacación se refiere.

Artículo 14º.- Antigüedad.

Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio, percibirán en concepto de antigüedad 10 trienios del seis por ciento de la Base para el cálculo de la antigüedad por cada uno de ellos. A este solo efecto se computarán los períodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo.

En el Anexo I aparece fijada una tabla que sirve de base para el cálculo de la misma.

Artículo 15º.- Enfermedad.

En caso de baja por enfermedad, la empresa abonará a partir del primer día, la diferencia existente entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y las remuneraciones totales del actual convenio, siempre que el índice colectivo de absentismo no supere el 4% en el año inmediatamente anterior a la fecha de baja, debiendo las empresas justificar al trabajador afectado el cálculo seguido para fijar el índice de absentismo. No computándose a estos efectos la baja maternal. Si se superara, se estará a lo establecido por la Ley.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa garantizará el 100% de todos los conceptos salariales en todas aquellas bajas de enfermedad o accidente no laboral, que se produzcan tras un período ininterrumpido de 18 meses sin haber estado de baja, al margen de los porcentajes de absentismo.

IT por Riesgo durante el embarazo.- Las trabajadoras afectadas por este convenio que

se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el primer día de la baja y mientras permanezca en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario.

Artículo 16º.- Accidentes.

En la situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la remuneración total que percibía en el momento de accidentarse, a cuyo fin la empresa completará las prestaciones concedidas por el Seguro de Accidentes. Estos beneficios, comenzarán a devengarse en el día de producirse el accidente y durarán mientras persista la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 17º.- Reconocimiento Médico.

En cumplimiento de lo preceptuado en el Decreto Foral 113/87 de 15 de mayo, y en el Acuerdo Marco de Pastelería, serán objeto de examen y vigilancia periódica sanitaria, todas las personas que intervengan más o menos directamente en la manipulación de alimentos debiendo estar en posesión del carnet de manipulador y sometidos a cuantas renovaciones fueran exigidas por las normas legales de aplicación. Asimismo y como consecuencia de la consideración que el artículo 2.A del citado Decreto Foral da a los trabajadores de obrador de pastelería como manipuladores de alto riesgo, se acuerda establecer el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos a que se refiere el artículo 22 de la Ley 31/1995, considerándose la negativa del operario a someterse a dicho reconocimiento como falta muy grave.

Los gastos que este servicio origine, serán abonados por las respectivas empresas.

Para que el personal sujeto al presente convenio pueda proveerse del carnet de manipulador de alimentos, las empresas darán a su personal las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. Correrán a cargo de la Empresa los gastos ocasionados por la renovación del citado carnet de manipulador. Asimismo, en el caso de que las horas dedicadas a la asistencia a cursos para de renovación del carnet de manipulador, sean fuera de la jornada laboral, ese tiempo será retribuido.

Artículo 18º.- Licencias.

El trabajador, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos y cuantía:
22 días en caso de matrimonio.

1 día en caso de matrimonio de familiar hasta 2º grado inclusive, por consanguinidad o afinidad.

6 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.

5 días naturales por enfermedad del cónyuge con ingreso en clínica, parto o nacimiento de hijos, debidamente justificado, los cuales no serán necesariamente seguidos o continuados, sino que podrán ser utilizados a conveniencia del trabajador, siempre durante el proceso de hospitalización del cónyuge. En caso de nacimiento de hijos, tres de los 5 días de licencia a que se tiene derecho, podrán ser disfrutados dentro de los diez días siguientes al hecho causante, precisando que las licencias arriba referenciadas, se verán incrementadas en 1 día cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Kms. y en 2 días si dicho desplazamiento es

superior a 200 Kms.

4 días naturales en el caso de enfermedad grave de hijo u hospitalización, de los cuales uno de ellos se concederá únicamente una vez al año.

1 día en caso de Primera Comuni3n de hijo.

En los casos de permisos por hospitalizaci3n de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad a que hace referencia el art3culo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podr3n tomar los d3as de permiso cuando lo solicite el trabajador y mientras dure la hospitalizaci3n; no obstante, una vez iniciado su disfrute, lo ser3n de forma seguida o continuada.

Si el trabajador necesitara acudir a consultorio m3dico, por razones de enfermedad o acompa±amiento de hijos y c3nyuge o pareja de hecho a m3dicos, durante la jornada de trabajo, tendr3 derecho a un cr3dito horario de 12 horas anuales durante el a±o 2011, y de 14 horas anuales durante 2012. El tiempo m3ximo de utilizaci3n de este permiso, por cada ocasi3n que se acude al m3dico, ser3 de un m3ximo de dos horas, debiendo justificarse cada una de las salidas con el correspondiente certificado del m3dico en el cual se especificar3 d3a, hora y m3dico responsable de la consulta. En caso de que fuera necesario un desplazamiento superior a los 20 kil3metros, el tiempo m3ximo de utilizaci3n de este permiso, por cada ocasi3n que se acuda al m3dico, ser3 de un m3ximo de 4 horas.

Los permisos que se establecen en este art3culo se hacen extensivos en los supuestos de parejas de hecho, previa presentaci3n de certificado de convivencia, y debidamente inscritas en el Registro correspondiente.

En todo caso, se respetar3n los acuerdos y derechos adquiridos m3s favorables en

cómputo global, que existieran en las empresas en el momento de la firma del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º. Permiso de lactancia.

Las trabajadoras podrán acumular la hora diaria por lactancia en días completos hasta un máximo de 12, que podrán disfrutar a continuación de la baja maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 20º. Licencia sin sueldo.

Además de las ya reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a sesenta días, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

1. Se deberá solicitar por escrito con al menos un mes de antelación.
2. La empresa atenderá las solicitudes por riguroso orden de fecha de entrada.
3. No podrán coincidir a la vez dos personas de la misma sección, ni de la misma categoría.
4. El trabajador/a que haya disfrutado de estas licencias, no podrá volver a

solicitarla en el plazo de dos años.

5. En las empresas de menos de 20 trabajadores, no podrá disfrutar licencia más de una persona al año. En las empresas de más de 20 trabajadores, no podrá disfrutar de la licencia más del 5% de la plantilla cada año.
6. El trabajador/a en esta situación, causará baja y alta en la empresa a efectos de Seguridad Social.

Artículo 21º. Reducción voluntaria de jornada.

En virtud del acuerdo alcanzado entre las partes en el presente convenio, se hace constar de modo expreso una recomendación a las empresas del sector, para que las peticiones realizadas por los trabajadores de cara a una eventual reducción voluntaria de su jornada laboral en un 50% de la misma y durante un período mínimo de 6 meses continuados, sean estudiadas y atendidas en la medida de lo posible. Dicha reducción llevará aparejada una disminución proporcional de su salario.

Artículo 22º. Reducción de jornada por cuidado de hijos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en las condiciones establecidas por el Artículo 37 apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.- Plus de Trabajo Nocturno.

Las horas trabajadas en horas nocturnas, es decir, entre las 22 y las 6 horas, serán incrementadas, en el supuesto de que tales horas sean prestadas a instancia de la empresa, en 2,19 € para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2011. Para el segundo año de vigencia, la anteriormente citada cantidad se verá incrementada en un 4,25 por ciento.

Artículo 24º.- Fiesta Patronal.

Con el fin de que los trabajadores afectados por este convenio, puedan disfrutar de su fiesta patronal, se acuerda que esta coincida con la Festividad de la Exaltación de la Santa Cruz, día 14 de septiembre y en esta fecha la jornada de trabajo será de cuatro horas, no pudiendo terminar después de las nueve de la mañana.

Para el personal comprendido en el Art.º 40 del actual Convenio, la jornada del 14 de Septiembre, será de 4 horas, fijándose con la debida antelación, de común acuerdo entre Empresa y trabajador/a los turnos correspondientes, respetando la duración de la jornada habitual y la debida atención de los servicios establecidos al público.

Asimismo, se concederá a todos los trabajadores afectados por este convenio, una gratificación con motivo de dicha festividad consistente, para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2011, en 48,25 € para todo el personal sin distinción de categorías. Para el segundo año de vigencia, esto es, para el período 1-1-2012 a 31-12-2012, la anteriormente citada cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo hiciera el salario.

Dicha gratificación se incluirá en la nómina del mes de Septiembre.

Artículo 25º.- Actividades Penosas e Insalubres.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres, percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el Salario Base.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderá como trabajos penosos, los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a 10 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados.

Y por insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en los que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se aplique en la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter.

Artículo 26º.- Personal de Campaña y Eventual.

El personal de campaña y eventual, percibirá por este concepto con independencia de la retribución asignada a su categoría y en compensación a su trabajo discontinuo, seis días de salario base por mes de trabajo, que percibirá al finalizar el respectivo contrato. Este derecho lo perderá el trabajador que continúe en la empresa al servicio

de la empresa con categoría de fijo de plantilla.

Al firmar el contrato un trabajador eventual, interino o de campaña, deberá hacerlo ante un Delegado de Empresa y un representante de una Central Sindical con presencia en dicha empresa, a título de testigo y firma del enterado.

Artículo 27º.- Contratos formativos.

Estos contratos tienen por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Los contratos para la formación regulados por el R.D. 488/1998, se regirán por las siguientes condiciones:

- 1) Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años.
- 2) No podrá utilizarse esta modalidad para llevar a cabo contratos formativos en las categorías de peón y personal de limpieza.
- 3) Las partes negociadoras acuerdan admitir la posibilidad que la ley les otorga de ampliar hasta tres años su duración.

Este tipo de contratación tendrá una retribución, para los contratos formativos de primer año, del 75% del salario de la categoría del Peón, del 85% para los de segundo año y del 100% para los de tercer año.

Los trabajadores vinculados con contratos para la formación tendrán, asimismo,

derecho a percibir anualmente dos Gratificaciones Extraordinarias y otra con el carácter de Participación en Beneficios, de la misma cuantía que una mensualidad de su salario.

Artículo 28º.- Fiesta de Navidad.

El día 25 de diciembre y el día 1 de enero, fiesta de Navidad y Año Nuevo respectivamente, no se trabajará en los Obradores, considerándose dichos días como festivos abonables y no recuperables a todos los efectos. Igualmente el personal denominado en el presente convenio como "dependiente/a", guardará fiesta en idénticas fechas.

Artículo 29º.- Compensación y Absorción.

El conjunto de retribuciones pactadas en este convenio son de manera global, compensables y absorbibles por cualquier disposición reglamentaria futura.

Para hacer el cálculo de compensaciones, se compararán la retribución total anual resultante de este convenio, con la legal que deberá corresponder a cada categoría profesional, abonándose solamente el convenio en los casos que fuera globalmente igual o superior al cálculo legal.

Artículo 30º.- Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas, o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen, en su conjunto, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 31º.- Jóvenes Trabajadores.

Límite mínimo de edad. Se considerará a los 16 años como el límite mínimo de edad para el trabajo, cumpliendo la Resolución de O.I.T. al respecto.

Pluses: El joven trabajador, no aprendiz, percibirá los pluses en la misma cuantía y calidad que cualquier otro trabajador, en proporción a su salario.

Horas Extras: Estarán prohibidas hasta los 18 años. A partir de esa edad, se podrán realizar de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 32º.- Horas Extraordinarias.

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

32.1 Horas extraordinarias habituales; supresión.

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

32.3 Se considerarán estructurales las horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción o ausencias imprevistas, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su realización será obligatoria. Para ello la empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores y con la máxima antelación posible, las circunstancias que motivan su prestación, así como el número estimado de las mismas y su distribución.

32.4 Se establece un precio mínimo de la hora extraordinaria, para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2011, de la siguiente cuantía: Para la categoría de personal de comercio (dependientas) de 8,86 €; y para el personal de obrador, de 9,79 €. Para el caso de horas extraordinarias realizadas en Sábado, Domingo o Festivo, las cuantías señaladas se verán incrementadas en un 15%.

Para el segundo año de vigencia, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2012, las anteriormente citadas cantidades se verán incrementadas en el mismo porcentaje que lo hiciere el salario y sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Artículo 33º.- Mandos Intermedios y Profesionales Técnicos.

33.1 Derecho a la formación permanente y actuación profesional, en empresas de más de 100 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

33.2 Las empresas vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros intermedios.

33.3 El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso ó, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

33.4 Se aplicará a los cuadros de la vigente legislación en materia laboral en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

Artículo 34º.- Póliza de Seguros.

Con efectos de a partir de un mes desde la publicación del presente Convenio en el B.O.N., las empresas afectadas vendrán obligadas a concertar una Póliza Colectiva de Seguros, encaminada a cubrir los siguientes casos:

a).- Indemnización de 52.298 € en los supuestos de Incapacidad Absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

b).- Indemnización de 44.871 € en el supuesto de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, las cuantías expresadas en el apartado anterior, se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que lo haga el salario.

Artículo 35º.- Elecciones Sindicales.

Para el caso de elecciones a Comités de Empresa, los grupos de cotización 1 a 7 (ambos inclusive) estarán adscritos al Colegio de Técnicos y deberán efectuar su voto en dicho Colegio. El resto de grupos de cotización formarán parte del Colegio de Especialistas y efectuarán su voto en este Colegio.

Artículo 36º.- Horas Representantes Sindicales.

Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el acumulado se hará semestralmente.

Artículo 37º.- Empresas de Trabajo Temporal.

La entrada en vigor de la ley 14/1994, por la que se regulan las E.T.T. y el R.D. 4/1995 que la desarrolla, hacen necesario acordar unas normas mínimas que regulen

las prestaciones de servicios a través de estas empresas, para evitar la desorientación que en estos momentos puede darse, y en concreto:

1. El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito.
2. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 7 días siguientes a la celebración de dichos contratos.
3. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:
 - * Para sustituir a trabajadores en huelga.
 - * Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.
 - * Cuando la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, en los 12 meses anteriores, por despido improcedente, por el despido objetivo regulado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, despido colectivo o por extinción del contrato basada en incumplimiento del empresario.
 - * Para ceder trabajadores a otra ETT.
4. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de ETT con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las ETT.

Las partes firmantes, acuerdan que las retribuciones abonadas por las ETT a sus trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1999 de 16 de julio por la que se modifica la Ley 4/1994, sean equivalentes a las fijadas en este convenio.

La presente disposición se mantendrá en vigor en tanto continúe vigente el Acuerdo Intersectorial de Navarra para las Relaciones Laborales firmado por la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. el 8 de Junio de 1995 (B.O.N. nº 91 de 21 de Julio de 1995).

Artículo 38º.- Comisión Paritaria.

Con el fin de resolver cuantas dudas puedan surgir en la aplicación de este convenio, así como la evaluación, análisis y estudio de la formación teórica impartida en las empresas del sector, y sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se nombra una Comisión Paritaria, formada por tres vocales sociales y otros tres económicos, de los que han participado y firmado este convenio.

Artículo 39º.- Salud Laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio, constituirán un Comité de Seguridad y Salud laboral a nivel provincial, al cual se elevará por parte de los trabajadores todas las anomalías y quejas que pudieran darse al respecto. La representación sindical del referido Comité quedará constituida por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Este Comité podrá tramitar las quejas ante la Asociación Navarra de Empresarios Artesanos de Pastelería, Confeitería y Bombonería (ANEP), y presentarlas ante los Organismos competentes, en caso de no subsanarse las anomalías.

Los Delegados de Prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud Laboral, dispondrán del mismo crédito horario que los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

Artículo 40º.- Jubilación Anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/85, 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 R.D., dichas contrataciones sustitutorias tendrán una duración mínima de un año.

Artículo 41º.- Contratos de Trabajo.

38.1. Contrato de Relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 12/2001.

38.2. Las Empresas informarán a los representantes de los trabajadores sobre, planes y modalidades de contratación, siempre que estas se encuentren debidamente definidas.

38.3. Las Empresas informarán detalladamente sobre contratación laboral a los Sindicatos de las Comisiones Provinciales del INEM, especialmente cuando los

trabajadores carezcan de representantes sindicales, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 42º.- Dependienta/e.-

En el presente Convenio Colectivo Provincial de Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería de Navarra, se incluye la categoría profesional de Dependienta/e mayor de 18 años, entre cuyas obligaciones y funciones desarrollará, entre otras, la de servicio de consumiciones al público.

La categoría de dependienta/e se equipará, salarialmente, a la categoría de ayudante en un plazo de tres años.

Las condiciones pactadas en este convenio para dicha categoría, no serán de aplicación a aquellas empresas, en las que los referidos trabajadores estén sujetos en la actualidad a otro convenio.

Respecto al sueldo de la referida categoría de Dependienta/e mayor de 18 años fijado en este convenio, se respetarán situaciones más beneficiosas si las hubiere.

Artículo 43º.- Derecho de participación de los Trabajadores en la Empresa.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, a través de sus órganos de representación legalmente constituidos y con las competencias que les atribuye el artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, a participar en la

empresa.

Artículo 44º.- Normativa de aplicación.-

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, en particular al Acuerdo Marco de Pastelería, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones posteriores y complementarias.

Artículo 45º.- Tribunal Laboral de Navarra.

1.- Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada

discrepancia o conflicto de las partes, salve en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación, a excepción de aquéllos que versen sobre reclamaciones en los que se ejerciten pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, y tutela de libertad Sindical y derechos fundamentales.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: No aplicación del régimen salarial.

El Régimen Salarial establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a las Empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las Empresas que justifiquen de forma objetiva y fehaciente situaciones de pérdidas o déficit en el ejercicio de 2.010 y las que prevean para el presente 2.011, podrán plantear su decisión de no aplicar tal Régimen Salarial a la Comisión Paritaria, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra. Igualmente, en relación al segundo año de vigencia del presente convenio, las empresas deberán justificar pérdidas o déficit en el ejercicio 2011 y las que prevean para el 2012.

Al escrito de petición deberá acompañarse cuanta información económica y contable sea precisa en orden a acreditar la realidad de las causas que motivan la inaplicación

del Régimen Salarial del Convenio (Balances, Cuentas de Resultados de Explotación, Previsiones de Resultados, etc.).

En el supuesto de discrepancia sobre la valoración de tales datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuenta, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En este sentido en las de menos de 25 trabajadores, y para evitar el coste económico que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores de cuentas por la documentación que resulte precisa, dentro de los párrafos anteriores, para demostrar la situación de pérdidas.

Los miembros de la Comisión Paritaria y sus Asesores guardarán el debido sigilo sobre la información que les sea facilitada por las partes y no podrán hacer uso de la misma fuera del ámbito de su cometido o para fines distintos de aquellos para los que les hubiere sido facilitada.

En el plazo de un mes desde la recepción de la petición y documentación referidas, la Comisión Paritaria habrá de reunirse y una vez examinada la documentación decidirá sobre la petición, denegando o autorizando la misma, pudiendo en este último caso fijar los límites salariales en que deba quedar concretado el descuelgue.

La resolución autorizando o denegando el descuelgue precisará del voto de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Paritaria.

En aquellos supuestos en los que como consecuencia de un empate de votos en el seno de la Comisión Paritaria, no puedan alcanzarse las mayorías exigidas en el

párrafo anterior, las partes interesadas, empresa o trabajadores, podrán solicitar en el plazo de siete días hábiles contados a partir de aquél en el que le sea notificado el resultado, que la cuestión sea sometida al procedimiento de arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra. El árbitro recabará toda la documentación que obre en poder de la Comisión Paritaria, pudiendo solicitar de las partes la complementaria que considere oportuna y, previa audiencia a los interesados, si así lo estima conveniente, dictará resolución arbitral de carácter definitivo por la que se autorizará o, en su caso denegará la inaplicación del Régimen Salarial del Convenio.

Una vez desaparecidas las causas económicas negativas que hubieran motivado la no aplicación del régimen salarial pactado en este convenio, o de no haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones salariales previstas en el convenio será automática.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:

Las partes firmantes, manifiestan que en aplicación del acuerdo suscrito en el convenio que entró en vigor el 1º de mayo de 1997, y durante un período de 5 años contados a partir de dicha fecha, los incrementos que experimentó el Plus de Actividad, pasaron a engrosar el Salario Base. Además en el mismo período de 5 años, se absorbió dicho plus de actividad por el Salario Base en orden a 1/5, cada año, del Plus vigente en aquella fecha, sin que dicha absorción supusiera incremento alguno.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA: Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

Excedencias último año y motivos.

Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del Plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

(Vigencia 1-1-2011 a 31-12-2011)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	BASE CALCULO ANTIGUEDAD
Encargado	47,28 €	30,52 €
Oficial de 1ª	42,18 €	29,17 €
Oficial de 2ª	38,28 €	27,79 €
Ayudante	35,65 €	26,52 €
Personal de Limpieza	30,73 €	24,79 €
Peón	34,56 €	25,17 €
Dependiente/e mayor 18 años	34,91 €	25,69 €
Personal de 17 años no aprendiz	21,79 €	16,34 €
Personal de 16 años no aprendiz	18,91 €	15,50 €
<u>Contratos Formativos:</u>		
De 1er. año	25,92 €	
De 2.º año	29,37 €	
De 3er. año	34,56 €	