

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: **ESPELTA Y SAL PANIFICADORA, S.L.**

EXPEDIENTE: **34/01/0045/2018**

FECHA: **21/08/2018**

ASUNTO: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

CÓDIGO **34100122012014.**

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa **ESPELTA Y SAL PANIFICADORA SL** (Código del Convenio Nº 34100122012014), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 06-07-2018, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 21 de agosto de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, (P.R. del Delegado Territorial de 02-08-2018), Mercedes Pozas Pardo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

"ESPELTA Y SAL PANIFICADORA S.L." DE LA ACTIVIDAD DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PAN, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA.

Art. 1.- Ambito de aplicación.-

El presente convenio colectivo es de ámbito de Empresa y afecta a todos los Trabajadores de la Empresa "ESPELTA Y SAL PANIFICADORA S.L." que estén prestando sus servicios en ella antes de la entrada en vigor del mismo o se contraten durante su vigencia.

Art. 2.- Vigencia.-

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de tres años, finalizando, el 31 de diciembre de 2020. Si finalizado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este convenio se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de uno nuevo.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus términos de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las situaciones más ventajosas que tengan establecidas las empresas con sus trabajadores y no serán compensables ni absorbibles y ningún trabajador pueda verse perjudicado por la aplicación de este Convenio.

Art 4.- Absorción y compensación.-

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por las que tengan establecidas en la actualidad.

Si durante su vigencia se modifican por disposición legal las cuantías de los conceptos económicos que integran el mismo, éstas sólo serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí establecidas, subsistiendo, en caso contrario, en sus propios términos lo pactado.

Art. 5.- Vinculación a la totalidad.-

El conjunto de derechos y obligaciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y, por tanto, la aceptación de algunas de las condiciones pactadas suponen la totalidad de las mismas.

Art. 6.- Jornada.-

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto de jornada continuada como partida y de 1.818 horas en cómputo anual.

El tiempo de trabajo efectivos e computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, según lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.- Horario.-

El horario de fabricación será de lunes a domingo de 3 a 9.30 horas.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas, encendido de hornos, calderas, etc., podrá anticiparse la entrada del personal indispensable y mayor de 18 años.

El horario comercial y de reparto se fijará por la Empresa de acuerdo con las necesidades de cada punto de venta y del personal disponible.

La apertura y cierre de los distintos de trabajo se ajustará de forma que no suponga una prolongación de la jornada de los trabajadores. Si excepcionalmente se produjera una prolongación la empresa lo compensará en descanso o en retribución.

El descanso semanal se efectuará de forma rotatoria, sin ninguna compensación, fijándose mensualmente el calendario laboral de cada empleado.

La empresa se compromete a notificar los cambios de turno con la mayor brevedad posible.

La empresa procurará, dependiendo de las épocas y de las categorías en que exista posibilidad, conceder un descanso ininterrumpido de dos días una vez al mes, que coincida con fin de semana.

Art. 8.- Vacaciones.-

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, que se abonarán a razón de salario base más complemento personal y plus de semimecanización a quienes corresponda.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de vacaciones que le correspondiera en el momento de su cese, siempre y cuando no las hubiera disfrutado con anterioridad. Si hubiera disfrutado más días de los que le correspondieran se le descontarán de la liquidación que se efectúe en el momento de su cese. Para el cálculo se tendrá en cuenta solamente los días trabajados.

Art. 9.- Licencias retribuidas.-

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos los motivos restablecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se concede el tiempo necesario para obtener el carnet de manipulador, cuando el puesto de trabajo o la categoría lo exijan.

Si por motivo de estas licencias el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en 2 días si el desplazamiento se produce fuera de la provincia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las afectadas podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

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

Tendrá el mismo derecho 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las partes asumen la Ley 39/99 y la Ley 3/2007.

Art. 10.- Salario base.-

El salario para 2018 es el que viene reflejado en el anexo, como resultante de aplicar el 2,70% sobre las últimas tablas en vigor.

El incremento salarial para 2019 será del IPC real 2018 más 0,25 %.

El incremento salarial para 2020 será del IPC real 2019 más 0,50%.

Estos salarios y los demás conceptos retributivos están pactados en función del carácter nocturno de la propia actividad panadera, de conformidad con el art. 34.6 del estatuto de los Trabajadores.

Sin revisión salarial.

Art. 11.- Completo personal.-

Solo será percibido por los trabajadores que en el momento de entrada en vigor de este convenio ya lo tengan.

Art.12.- Plus de semimecanización.-

El personal de fabricación, únicamente, percibirá un plus consistente en el 15% sobre el salario base.

Art.13.- Pagas extraordinarias.-

Los trabajadores percibirán anualmente 3 pagas extraordinarias de 30 días de remuneración cada una, en la cuantía de salario base más complemento personal y plus de semimecanización a quienes corresponda.

En el supuesto de ingreso o cese en la Empresa en el transcurso del año, se percibirán las partes proporcionales que correspondan al tiempo de prestación de servicios. Para su cálculo se tendrán en cuenta solamente los días trabajados.

Las pagas se percibirán los días 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre o, el día hábil inmediatamente anterior si alguno fuera festivo.

Art.14.- Suministro en especie.-

Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario mínimo a ningún efecto, todos los trabajadores recibirán un kilo de pan por cada día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiestas no recuperables y días de vacaciones anuales reglamentarias. Este kilo de pan deberá ser de cualquiera de las piezas normales y comerciales que la empresa fabrique, y nunca elaborado especialmente para los trabajadores.

En situación de I.T. no se recibirá el kilo de pan.

Art 15.- Póliza de accidentes.-

Desde el 1 de julio de 2018 la empresa concertará una póliza que garantice al trabajador:

- a) Por muerte en accidente de trabajo 15.000 euros.
- b) Por invalidez como consecuencia de accidente de trabajo 20.000 euros

Artº 16.- Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).-

Los trabajadores percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% del salario en los casos de que la IT sea por accidente laboral o enfermedad profesional con un máximo de 30 días.

Este complemento se percibirá una sola vez al año.

Art.17.- Prendas de trabajo.-

La Empresa entregará a los trabajadores comprendidos en este convenio y que se encuentran en situación de fijos o con contrato superior a un año en la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, un equipo de trabajo, de uso obligatorio consistente en :

Personal de fabricación: camisa o camiseta, pantalón y gorro.

Personal de distribución y chóferes: mono

Personal de comercio: bata o guardapolvos

Art.18.- Seguridad e higiene en el trabajo.-

La Empresa aplicará, en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, las disposiciones de aplicación contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en aquellos artículos que sean de especial aplicación.

Art.19.- Categorías profesionales.-

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- PERSONAL ADMINISTRATIVO
- PERSONAL DE ELABORACIÓN
- PERSONAL COMPLEMENTARIO

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías.

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

* Oficial administrativo.- Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

* Auxiliar administrativo.- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y despacho.

* Aprendiz.- Es el empleado que, sujeto a la Empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

B) PERSONAL DE ELABORACIÓN

* Encargado.- Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnico de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el personal productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración y responsabilidad del control y calidad de los productos.

* Oficial 1º.- Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de la elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo verificará la labor de los Auxiliares o Aprendices bajo su vigilancia.

* Oficial 2º.- Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1º, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

* Auxiliar.- Es el empleado no especializado que tiene la función de auxiliar indistintamente al Oficial 1º, y al Oficial 2º.

* Aprendiz.- Es el empleado que está ligado a la Empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto el personal.

C) PERSONAL COMPLEMENTARIO

* Vendedor.- Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la Empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc. Que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

* **Chofer-repartidor.**- Es el empleado que, con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Art. 20.- Ingresos, ascensos y promociones.-

El ingreso del personal de todas las categorías en la Empresa se hará de acuerdo con la Legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para la contratación los trabajadores provistos de los títulos, que con validez oficial, expidan las escuelas de Panadería.

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas con una duración de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Podrá concertarse un periodo de prueba para nuevos contratados, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos meses.

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

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Art. 21.-Carnet de manipulador.-

Se exigirá a los trabajadores el carnet de manipulador en los casos en que corresponda.

Art.22.-Faltas.-

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrán ser calificados, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La desatención y falta de corrección con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa
- La embriaguez no habitual en el trabajo

Faltas Graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3, (falta muy grave).
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportándose riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- La desatención y falta de corrección a los clientes cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Faltas Muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa..
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando
- El acoso sexual.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la Comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.
- La desatención y falta de corrección a los clientes. La reiteración

Art 23.- Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por faltas Leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días
- Por faltas Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas Muy Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
 - Despido.

Art. 24.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Art. 25.- Jubilación forzosa.

Se estará a la legislación vigente.

Art. 26.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

El trabajador podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, que estudiará y deberá responder en un plazo máximo de 30 días. En caso de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 30 días.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27.-

Todos los trabajadores que voluntariamente decidan jubilarse, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la empresa, ésta les concederá lo siguiente:

- 64 días de vacaciones, si la jubilación es a los 63 años
- 53 días de vacaciones, si la jubilación es a los 64 años
- 41 días de vacaciones, si la jubilación es a los 65 años
- 28 días de vacaciones, si la jubilación es a los 66 años

Art. 28.-

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas por una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Art. 29.-

Las partes firmantes declaran su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Art. 30.- Cláusula de no discriminación.-

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y a velar por que la aplicación de las normas laborales no infrinja el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Art. 31.- Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión por el interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación de inaplicación del convenio colectivo que recogerá las materias que se pretenden no aplicar y sus causas.
- e) Resolver las discrepancias sobre el encuadramiento en las categorías.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Art. 32.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación anteriores, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se inicia con la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito entre la Delegada de personal de CC.OO. y la empresa.

Segunda.- El pago de atrasos se hará dentro de los 30 días desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera.- En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

TABLAS SALARIALES 2018**SALARIOS BASE****FABRICACIÓN:**

| | | |
|---------------|-------|-------------|
| Oficial de 1ª | | 26,16 €/día |
| Oficial de 2ª | | 26,03 €/día |
| Auxiliar | | 25,91 €/día |

COMPLEMENTARIO

| | | |
|-------------------------|-------|-------------|
| Chófer-repartidor: | | 28,01 €/día |
| Vendedor en despacho | | 25,17 €/día |
| Auxiliar Administrativo | | 25,91 €/día |