

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para Sector de las Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017-2018 para el Sector de las Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava. Código convenio número 01000425011981.

**ANTECEDENTES**

El día 7 de marzo de 2017 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA Empresarios Alaveses y la representación social CCOO y UGT, en la mesa negociadora, el día 16 de febrero de 2017.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de marzo de 2017

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio colectivo provincial de Álava 2015-2018 para las industrias  
de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos**

- Artículo 1º. Ámbito territorial
- Artículo 2º. Ámbito funcional
- Artículo 3º. Ámbito personal
- Artículo 4º. Entrada en vigor y duración
- Artículo 5º. Salarios
- Artículo 6º. Absorción y compensación
- Artículo 7º. Vinculación a la totalidad
- Artículo 8º. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 9º. Conceptos retributivos e indemnizatorios
- Artículo 10º. Salario base
- Artículo 11º. Plus convenio
- Artículo 12º. Plus de domingos y festivos
- Artículo 13º. Antigüedad
- Artículo 14º. Plus de nocturnidad
- Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16º. Paga de beneficios
- Artículo 17º. Plus de transporte
- Artículo 18º. Jornada laboral
- Artículo 19º. Horas extraordinarias
- Artículo 20º. Vacaciones
- Artículo 21º. Festividad del patrón
- Artículo 22º. Gratificaciones por permanencia
- Artículo 23º. Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común
- Artículo 24º. Licencias
- Artículo 25º. Prendas de trabajo
- Artículo 26º. Jornada intensiva
- Artículo 27º. Carné de manipulador
- Artículo 28º. Póliza de seguros
- Artículo 29º. Funciones y atribuciones de los/as delegados/as de personal y comités de empresa
- Artículo 30º. Delegados/as de las secciones sindicales
- Artículo 31º. Excedencia por cargo sindical
- Artículo 32º. Reconocimiento médico
- Artículo 33º. Delegados/as de prevención

Artículo 34°. Fomento del euskera

Artículo 35°. Formación profesional

Artículo 36°. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Artículo 37°. Personas con discapacidad física y/o psíquica

Artículo 38°. Comisión paritaria

Artículo 39°. Funciones de la comisión paritaria

Artículo 40°. Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Artículo 41°. Contratos eventuales

Artículo 42°. empresas de trabajo temporal

Artículo 43°. Contrato de relevo

Disposición Adicional Primera.

Anexo. Personal de dependencia mercantil

**Artículo 1º.- Ámbito territorial**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional que estén situados en el Territorio Histórico de Álava.

**Artículo 2º.- Ámbito Funcional**

El presente convenio afectará a todas las empresas que comprendidas en su ámbito territorial que se dediquen a la actividad industrial de confitería, pastelería, chocolates, bombones y caramelos y que venían rigiéndose por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación aprobada por OM de 8 de julio de 1975.

El convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

**Artículo 3º.- Ámbito personal**

Quedan comprendidos/as dentro del ámbito del convenio todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo. Asimismo quedará incluido el personal que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Al personal de dependencia mercantil perteneciente a las empresas afectadas por este convenio se le aplicarán las estipulaciones comprendidas en el Anexo del convenio.

**Artículo 4º.- Entrada en vigor y duración**

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, todo ello cualquiera que sea la fecha de su presentación a efectos de registro ante la Autoridad Laboral. El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2018, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 30 meses, hasta el 30 de junio de 2020, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2018, constituyéndose en dicho mes la comisión negociadora.

**Artículo 5º. Salarios**

Los salarios pactados para los años 2017 y 2018 son los que se especifican en las tablas salariales anexas, resultantes de aplicar sobre las últimas tablas salariales vigentes, un incremento del 1 por ciento por cada uno de esos dos años.

**Artículo 6º.- Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos

y compensados subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

**Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad**

Las cláusulas de este convenio forman un todo o unidad indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

**Artículo 8º.- Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio.

**Artículo 9º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios**

A) Conceptos retributivos:

Salario base.

Plus convenio.

Plus de domingos y festivos.

Antigüedad.

Plus nocturnidad.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de beneficios.

Horas extraordinarias.

B) Concepto indemnizatorio:

Plus de transporte.

**Artículo 10º.- Salario base**

El salario base de los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en la tablas salariales anexas.

**Artículo 11º.- Plus convenio**

El complemento denominado plus convenio incluye, además de una bonificación al rendimiento en el trabajo, los conceptos indemnizatorios siguientes: limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza y su cuantía es la reflejada en las tablas salariales.

**Artículo 12º.- Plus de domingos y festivos**

Se establece este plus para aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en domingo o festivos oficiales por cada uno de esos días efectivamente trabajados. Este plus de devengará en la cuantía de 11,29 euros por domingo o festivo trabajado. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar, a la finalización de su vigencia, una posible equiparación de este concepto salarial con los de otros convenios provinciales en los que este igualmente recogido.

**Artículo 13º.- Antigüedad**

La cuantía para las distintas categorías por cada trienio de servicios en la empresa es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

**Artículo 14º.- Plus de nocturnidad**

Los/as trabajadores/as que presten servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán un plus de 3,60 euros por hora trabajada.

Los/as trabajadores/as que hasta la entrada en vigor del presente convenio viniesen percibiendo un plus de nocturnidad de cuantía superior a la anteriormente indicada, continuarán percibiendo dicha diferencia como condición personal más beneficiosa.

Este plus de nocturnidad estará sujeto a los mismos incrementos que en el futuro puedan experimentar el resto de conceptos salariales del presente convenio.

#### **Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías de las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad correspondiente.

Los procesos de incapacidad temporal, se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de estas gratificaciones, sin que en ningún caso puedan percibir los trabajadores y trabajadoras por este concepto cantidades líquidas superiores a las que les hubieran correspondido de haber permanecido en activo durante todo el período de devengo de dichas gratificaciones.

#### **Artículo 16º.- Paga de beneficios**

Las cuantías que por este concepto se abonarán a cada una de las categorías profesionales son las que figuran en las tablas salariales anexas. Su pago se fraccionará en dos mitades, la primera se abonará en el mes de marzo y la segunda en el mes de septiembre.

No obstante lo anterior, los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo una cantidad superior a la pactada en este convenio no verán disminuido el importe de la misma.

Los procesos de incapacidad temporal, producirán respecto a esta paga el mismo efecto que el que para las gratificaciones extraordinarias señala el segundo párrafo del artículo anterior.

#### **Artículo 17º.- Plus de transporte**

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en polígonos industriales o más alejados que éstos en el caso de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, y fuera del casco urbano determinado por el Ayuntamiento respectivo en el caso de otras localidades, percibirán como compensación por los gastos de desplazamiento un plus de 21,96 euros mensuales. Este plus, no se devengará en el caso de que la empresa pusiera medios de transporte a los trabajadores y trabajadoras afectados.

#### **Artículo 18º.- Jornada laboral**

La jornada laboral queda establecida en 1.757 horas de trabajo para cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

A los efectos de la determinación práctica de las jornadas pactadas las empresas elaborarán los correspondientes calendarios de mutuo acuerdo con los trabajadores. Para la confección de dichos calendarios se atenderá prioritariamente al criterio de distribuir las jornadas laborales de forma que en los períodos punta de producción, temporales de campaña y vísperas de festividades se pueda trabajar hasta un máximo legal de nueve horas de carácter ordinario.

Sin perjuicio de lo anterior aquellas empresas que tuvieran una jornada laboral inferior en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, la mantendrán durante la vigencia de éste. Asimismo, aquellas empresas con sistema de jornada continuada que en el momento de entrada en vigor del presente convenio disfrutaran sus trabajadores y trabajadoras del tiempo de descanso por bocadillo vendrán obligadas a mantenerlo.

Dada la singularidad del sector y por las necesidades de servicio al público, incluso domingos y festivos, la jornada de los domingos tendrá carácter de laborable. No obstante lo anterior, y como compensación, aquellos/as trabajadores/as que presten su actividad en domingo

disfrutarán de medio día libre si son cuatro horas las trabajadas en dicho día, y la compensación alcanzará al día entero libre en el supuesto de que fueran seis las horas trabajadas en domingo.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, en relación a la posible distribución irregular de la jornada, se pacta que la empresa dispondrá de 100 horas anuales, que representan el 5,7 por ciento de la jornada anual, las cuales podrá distribuir libremente.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### **Artículo 19º.- Horas extraordinarias**

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este acuerdo.

2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en tiempo requerido.

Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c). En este caso la compensación económica será la que figura en las tablas salariales anexas.

4. La aplicación del presente acuerdo en el ámbito correspondiente a la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos puntuales. Corresponde en particular a tales acuerdos la regulación de las siguientes materias:

— Previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.

– Determinación de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º del acuerdo, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

– Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5. La iniciativa de negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior podrá ser tomada por la representación empresarial o sindical del ámbito correspondiente, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la negociación discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el Preco.

#### **Artículo 20º.- Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales en los meses comprendidos entre junio a septiembre, ambos inclusive, y que será retribuido con arreglo a los importes consignados para cada categoría y año en las tablas salariales anexas incrementados en su caso con la antigüedad que pueda corresponderles. Este disfrute no podrá dividirse en más de dos períodos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 21º.- Festividad del patrón**

Con motivo de la festividad del patrón del gremio se guardará fiesta el segundo lunes del mes de mayo.

#### **Artículo 22º.- Gratificaciones por permanencia**

Los/as trabajadores/as con 60 o más años cumplidos que lleven como mínimo 5 años en la empresa y que causen baja en la misma, excepto en caso de despido, tendrán derecho a percibir una indemnización extraordinaria por permanencia, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años, 6 mensualidades.

A los 61 años, 5 mensualidades.

A los 62 años, 4 mensualidades.

A los 63 años, 4 mensualidades.

A los 64 años, 4 mensualidades.

Estas gratificaciones quedan desvinculadas de la contingencia de jubilación anticipada de los trabajadores, y por tanto no están sujetas a la obligación de externalización de los compromisos por pensiones, sin que las empresas vengan por tanto obligadas a realizar provisiones específicas por tales cantidades.

**Artículo 23º.- Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o enfermedad común**

Los/as trabajadores/as que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extrasalarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.

En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el/la trabajador/a durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.

**Artículo 24º.- Licencias**

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) En el caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, y enfermedad grave debidamente justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, que serán ampliables hasta cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- c) En el supuesto de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, el/a trabajador/a podrá trasladar uno de los dos días naturales al primero hábil de Registro Civil contado a partir del alumbramiento.
- d) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Tres días naturales y dos más en caso de desplazamiento.
- e) Por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres-madres, un día natural.
- f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, por la visita justificada al médico/a de la Seguridad Social, que será abonado como tiempo trabajado.
- h) Un día natural por bautizo o comunión de hijo/a, cuando este evento coincida con un día de trabajo para el operario/a.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo, serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho, con al menos un año de anterioridad al disfrute de la licencia.

**Artículo 25º.- Prendas de trabajo**

Dada la naturaleza especial de la actividad, que obliga a todos/as los/as trabajadores/as a extremar las medidas propias de higiene personal, las empresas estarán obligadas a facilitar como mínimo la renovación de las siguientes prendas de trabajo:

- 2 chaquetillas y 2 pantalones al año.
  - 2 gorros y 2 cofias al año.
  - 2 pares de zapatillas de obrador al año.
  - 2 mandiles de hule o tela, cada 6 meses.
- Cualesquiera otros elementos que pudieran resultar necesarios.

Batas para el personal de dependencia mercantil.

La renovación de las prendas anteriormente descritas, a lo largo del año, exigirá la previa entrega de la deteriorada por parte del trabajador/a.

#### **Artículo 26º.- Jornada intensiva**

Las empresas podrán realizar jornada intensiva en los meses de verano si así se acordara con sus trabajadores/as y con respeto, en todo caso, a la jornada laboral anual pactada en el presente convenio.

#### **Artículo 27º.- Carné de manipulador/a**

El tiempo empleado para obtener el carné de manipulador será dentro de las horas de trabajo. Caso de no ser posible lo anterior, la empresa compensará en tiempo libre el que el trabajador invierta fuera de la jornada laboral para la obtención de dicho carné, previa justificación del mismo.

#### **Artículo 28º.- Póliza de seguros**

Las empresas se comprometen a mantener, en favor de sus trabajadores/as, una póliza de seguro de cobertura de 23.000 euros en el supuesto de muerte de un trabajador por accidente de trabajo y de 26.500 euros en caso de invalidez total o absoluta por la misma contingencia durante toda la vigencia del convenio, incluido el período de ultraactividad señalado en el artículo 4º de este convenio.

#### **Artículo 29º.- Funciones y atribuciones de los/as delegados/as del personal y comités de empresa**

Los/as delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Recibir comunicación previa en los supuestos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de faltas graves o muy graves.
- Ser informados de la formulación a instancia de la empresa de expedientes de regulación de empleo.
- Ser informados por la empresa, al menos una vez al año, sobre la marcha económica de la misma.
- Siempre que el/la trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del delegado/a de personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien por cese en la empresa o por jubilación en la misma.
- Ser informados de los contratos de trabajo que se realicen en la empresa, excepto cuando se trate de cargos de confianza, entendiéndose como tales la categoría de encargado/a o superiores.

#### **Artículo 30.- Delegados/as de las secciones sindicales**

Las centrales sindicales que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente como mínimo al 15 por ciento de la plantilla de la empresa podrán constituir Secciones Sindicales con un responsable de la misma, quien podrá disponer de un plazo máximo de cinco horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales. Serán funciones del delegado sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

— Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

— Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

#### **Artículo 31º.- Excedencia por cargo sindical**

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

#### **Artículo 32º.- Reconocimiento médico**

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

La revisión médica anual será gratuita para los/as trabajadores/as y sólo podrá llevarse a efecto cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores/as.

Los resultados de los reconocimientos médicos tendrán el carácter de confidenciales, constituyendo materia reservada entre el trabajador/a y la empresa, sin que, en ningún caso, puedan ser revelados a terceros sin la autorización del trabajador/a interesado.

#### **Artículo 33º.- Delegados/as de prevención**

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, se elegirá, un/a delegado/a de prevención de entre los delegados/as de personal.

Si la plantilla es igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras, se constituirá un comité de salud laboral que será el órgano paritario, formado por los/as delegados/as de prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes por la otra.

Los/as delegados/as de prevención, tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia

#### **Artículo 34º.- Fomento del euskera**

En las empresas en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores.

Asimismo las partes se comprometen, en la medida de lo posible, a promover y fomentar el uso del euskera en el ámbito de la empresa, tanto en su vertiente interna, como cara al público.

**Artículo 35°.- Formación profesional**

Conscientes de la importancia de la adecuada formación de los/as trabajadores/as para la buena marcha y mejora del servicio en el sector, las partes estudiarán el establecimiento de planes de formación profesional durante la vigencia del presente convenio.

Estos planes serán aprobados por la comisión paritaria del convenio, la cual además asumirá el control y seguimiento de los mismos. A tal efecto esta comisión se reunirá con carácter trimestral, salvo que las partes acuerden otra periodicidad.

**Artículo 36°.- Puesto de trabajo de la mujer embarazada**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, estando embarazadas, lo precisen previa justificación del médico de la empresa o especialista, siempre que las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa lo permitan. La trabajadora conservará el derecho a reintegrarse a su antiguo puesto cuando cesen las causas del traslado.

**Artículo 37°.- Personas con discapacidad física y/o psíquica**

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

**Artículo 38°.- Comisión paritaria**

La comisión paritaria del presente convenio estará constituida de la siguiente forma:

– Presidente/a: la persona que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

– Secretario/a: el o la que las partes designen, con voz pero sin voto.

– Vocales: cuatro representantes de los trabajadores/as, que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

– Cuatro representantes de las empresas.

– Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del CRL de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro asesores/as, dos designados por los trabajadores y trabajadoras y dos por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores/as y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada seis meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

**Artículo 39°.- Funciones de la comisión paritaria**

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 20 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del acta y, en su caso, el acuerdo de sometimiento al procedimiento de arbitraje previsto en el PRECO, y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de acuerdo al ET.

f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Tanto las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

#### **Artículo 40º.- Procedimiento de inaplicación temporal del convenio**

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal y convencional establecido.

**Causas:**

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, 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:**

1. Las empresas en las que concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los/as representantes legales de los/las trabajadores/as en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representación legal en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los/las trabajadores/as o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible se señala la siguiente: memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el registro mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por los trabajadores y trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a la vigencia de este convenio.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

Una vez recibida la comunicación, la comisión paritaria dispondrá de un plazo de veinte días para pronunciarse sobre la petición y, en su caso, concretar las materias afectadas por la inaplicación.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Si transcurrido este plazo no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si bien las partes acuerdan que en caso de crearse en la CAPV el organismo autonómico equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, será este organismo el encargado de resolver las discrepancias.

#### **Artículo 41º.- Contratos eventuales**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15-1-b) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción tras el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal.

De esta manera la duración máxima de estos contratos, cuando se celebren en empresas y centros de trabajo incluidos en los ámbitos funcional y territorial de este convenio, será de 12 meses en un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

A su vez, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio convienen en que la duración máxima de 3 años del contrato de obra o servicio determinado, establecida en dicho artículo, se amplíe en 12 meses más, hasta completar 4 años.

#### **Artículo 42º.- Empresas de trabajo temporal**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

#### **Artículo 43º.- Contrato de relevo**

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados.

Las partes reflejarán por escrito el acuerdo de distribución del trabajo que hayan alcanzado.

#### **Disposición Adicional Primera**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en los capítulos III, IV, VIII y anexo I del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confeitería, Bollería y Platos cocinados de fecha 31 de enero de 1996, publicado en el BOE 61 del 11 de marzo de 1996

**Anexo****Personal de dependencia mercantil**

I) Al personal de dependencia mercantil que preste sus servicios profesionales en las empresas afectadas por el presente convenio, les serán aplicadas las cláusulas del mismo, salvo las que se refieren a la jornada laboral, en lo que se estará a lo dispuesto en el presente anexo.

II) Las retribuciones económicas del personal de dependencia mercantil, durante la vigencia del presente convenio, serán las que para cada categoría y año se especifican en las tablas salariales anexas.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, paga de beneficios y los premios de antigüedad se devengarán en la forma prevista en la derogada Ordenanza Laboral de Comercio que se da aquí por reproducida.

III) La jornada laboral para el personal de dependencia mercantil será la acordada en el artículo 18 del presente convenio. A estos efectos y dada la peculiaridad del sector los domingos y festivos tendrán la consideración legal de jornada laborable y se estará a lo que determina el Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas arbitrarán un sistema de turnos los domingos, de tal forma que dichos días presten sus servicios el mínimo de trabajadores y trabajadoras imprescindibles para el mantenimiento de las necesidades del establecimiento.

IV) Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen a las pactadas en el presente convenio, en otro caso serán absorbidas y compensadas en la forma prevista en el artículo 6 del presente convenio.

**Convenio colectivo provincial para las industrias de confitería, pastelería,  
bombones y caramelos de Álava – Tablas salariales año 2017**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD (1 TRIENIO)	PAGA JULIO Y NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	HORA EXTRA
Oficial Admtv	1.021,34	245,04	41,67	1.266,33	1.266,33	1.266,33	12,93
Auxiliar Admtv	823,42	210,93	40,40	1.034,38	1.034,38	1.034,38	10,72
Aspirante (16-18)	632,22	159,72	0,00	791,93	791,93	791,93	0,00
Encargado/a	38,91	8,85	1,49	1.432,16	1.432,16	1.432,16	14,72
Oficial 1ª	35,70	8,23	1,38	1.316,32	1.316,32	1.316,32	13,50
Oficial 2ª y Hor.m.	32,42	7,57	1,38	1.200,54	1.200,54	1.200,54	12,46
Peón/a	29,20	8,49	1,38	1.129,48	1.129,48	1.129,48	11,45
Ayudante	29,20	7,13	1,38	1.089,81	1.089,81	1.089,81	11,35
Bañador envolv. 1ª	29,98	7,39	1,38	1.123,32	1.123,32	1.123,32	11,70
Bañador envolv. 2ª	28,55	7,09	1,38	1.069,50	1.069,50	1.069,50	11,13
Almacén. y cobrador/a	29,98	7,13	1,38	1.115,23	1.115,23	1.115,23	11,66
Chofer repartidor/a	30,82	7,23	1,38	1.141,63	1.141,63	1.141,63	11,94
Mecánico/a	32,42	7,57	1,38	1.200,54	1.200,54	1.200,54	12,46
personal limpieza	28,55	7,09	1,38	1.069,50	1.069,50	1.069,50	11,15
Aprendiz 17 años	21,70	5,32	0,00	809,49	809,49	809,49	0,00
Aprendiz 16 años	19,64	5,14	0,00	744,47	744,47	744,47	0,00

**Tabla salarial dependencia mercantil en euros – año 2017**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA EXTRA Y BENEFICIOS	HORA EXTRA
Dependiente	739,85	283,19	1.023,05	9,26
Ayudante	721,28	242,96	964,27	8,20
Aprendiz-recadista 17 años	506,00	201,60	707,60	0,00
Aprendiz-recadista 16 años	523,60	184,00	707,60	0,00

Plus de domingos y festivos: 11,40 euros.

Plus de nocturnidad: 3,60 euros. Ver artículo 14 del convenio

Plus de transporte: 22,18 euros

**Convenio colectivo provincial para las industrias de confitería, pastelería,  
bombones y caramelos de Álava – Tablas salariales año 2018**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD (1 TRIENIO)	PAGA JULIO Y NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	HORA EXTRA
Oficial Admtv	1.031,56	247,49	42,09	1.279	1.279	1.279	13,06
Auxiliar Admtv	831,66	213,04	40,80	1.044,73	1.044,73	1.044,73	10,82
Aspirante (16-18)	638,54	161,32	0,00	799,85	799,85	799,85	0,00
Encargado/a	39,29	8,94	1,51	1.446,48	1.446,48	1.446,48	14,86
Oficial 1ª	36,06	8,31	1,40	1.329,49	1.329,49	1.329,49	13,64
Oficial 2ª y Hor.m.	32,75	7,65	1,40	1.212,54	1.212,54	1.212,54	12,59
Peón/a	29,49	8,58	1,40	1.140,78	1.140,78	1.140,78	11,57
Ayudante	29,49	7,20	1,40	1.100,71	1.100,71	1.100,71	11,46
Bañador envolv. 1ª	30,28	7,47	1,40	1.134,55	1.134,55	1.134,55	11,82
Bañador envolv. 2ª	28,84	7,16	1,40	1.080,19	1.080,19	1.080,19	11,24
Almacén. y cobrador/a	30,28	7,20	1,40	1.126,38	1.126,38	1.126,38	11,78
Chofer repartidor/a	31,13	7,30	1,40	1.153,05	1.153,05	1.153,05	12,06
Mecánico/a	32,75	7,65	1,40	1.212,54	1.212,54	1.212,54	12,59
personal limpieza	28,84	7,16	1,40	1.080,19	1.080,19	1.080,19	11,26
Aprendiz 17 años	21,92	5,37	0,00	817,59	817,59	817,59	0,00
Aprendiz 16 años	19,84	5,14	0,00	751,92	751,92	751,92	0,00

**Tabla salarial dependencia mercantil en euros – año 2018**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA EXTRA Y BENEFICIOS	HORA EXTRA
Dependiente	747,25	286,02	1.033,28	9,35
Ayudante	728,49	245,39	973,91	8,28
Aprendiz-recadista 17 años	510,87	203,55	714,39	0,00
Aprendiz-recadista 16 años	523,60	184,00	707,60	0,00

Plus de domingos y festivos: 11,52 euros.

Plus de nocturnidad: 3,60 euros. Ver artículo 14 del convenio

Plus de transporte: 22,40 euros