



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEURÍAS DE PAN

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan (Código: 4102545), con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004, negociado por la Patronal (Fepan), como representación económica y por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, como representación social.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenio de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004, negociado por la Patronal (Fepan), como representación económica y por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, como representación social.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 21 de junio de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL CONVENIO PROVINCIAL DE SEVILLA DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERIA Y EXPENDEURIAS DE PAN (AÑO 2004)



Por la representación de los trabajadores:

Sindicato CC.OO.

Don Antonio Cárcel Cordero.

Don Francisco José Franco Santos.

Don Antonio Pineda Márquez.

Suplentes:

Don Francisco Sastre Velasco.

Don José M. Casado Parrado.

Asesores CC.OO.

Doña María Carmen Dorante Lugo.

Sindicato U.G.T.

Don Juan Antonio Aguilar Vega.

Don Antonio Pesquero Corrales.

Doña Elena Muñoa Larrarte.

Asesores U.G.T.:

Don José Gabriel Berjano Méndez.

Don Antonio Martínez González.

Por la representación empresarial:

Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y Provincia (FEPAN).

Don Francisco Portillo Ordóñez.

Don Manuel Borges Díaz-Pescuezo.

Don Joaquín Rodríguez Rodríguez.

Don Rafael Camacho Montesinos.

Don Nicasio Castro Abad.





Don Fernando Bejarano Japón.

Asesores:

Don Jorge Lacueva Muñoz.

Don Manuel Gómez Pinto.

En Sevilla a 20 de enero de 2005, siendo las 19 horas, reunidos, en la sede de la Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y Provincia (FEPAN), la representación social y empresarial citada anteriormente, con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de fabricantes de panadería y expendedorías de pan para el año 2004, en cumplimiento de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo los requisitos previstos en el artículo 89 del mismo cuerpo legal, con motivo del inicio del proceso negociador, acuerdan:

- a) Constituir la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de fabricantes de panadería y expendedorías de pan.
- b) La Comisión estará compuesta por los miembros designados al margen del Acta.
- c) Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente para negociar el citado Convenio, y ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Ambas partes contarán con la asistencia a las reuniones deliberatorias de asesores..
- e) El calendario de negociaciones se irá fijando de forma paulatina, con la antelación necesaria para las necesidades organizativas de las partes.
- f) Ambas partes acuerdan no nombrar Presidente en la Comisión Negociadora, llevando a cabo las sesiones en cuanto a su orden y procedimiento por las pautas que democráticamente se fijen en cada reunión, y acuerdan designar para llevar a cabo las funciones de Secretario de la Comisión, a D. José Gabriel Bejarano Méndez.
- g) El Convenio a negociar es único para todos los Centros de trabajo de panaderías y sus establecimientos de venta de Sevilla y su provincia, manifestando ambas partes que se comprometen a vincularse a la totalidad del Convenio que se pacte.
- h) Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe, extremando los esfuerzos para lograr un pacto justo.





Sin más asuntos que tratar se da por constituida la Comisión Negociadora, en lugar y fecha.

ACTA FINAL Y DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PANADERIA Y EXPENDEURIAS DE PAN, PARA EL AÑO 2004.

Por la representación de los trabajadores:

Sindicato CC.OO.

Don Antonio Cárcel Cordero.

Don Francisco José Franco Santos.

Don Antonio Pineda Márquez.

Suplentes:

Don Francisco Sastre Velasco

Don José M. Casado Parrado

Asesores CC.OO.

Doña María del Carmen Dorante Lugo.

Sindicato UGT.

Don Juan Antonio Aguilar Vega.

Don Antonio Pesquero Corrales.

Doña Elena Muñoa Larrarte.

Asesores UGT.

Don José Gabriel Berjano Méndez

Don Antonio Martínez González

Por la representación empresarial:

Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y Provincia

(FEPAN).

Don Francisco Portillo Ordóñez.





Don Manuel Borges Díaz-Pescuezo.

Don Joaquín Rodríguez Rodríguez.

Don Rafael Camacho Montesinos.

Don Nicasio Castro Abad.

Don Fernando Bejarano Japón.

Asesores:

Don Jorge Lacueva Muñoz.

Don Manuel Gómez Pinto.

En Sevilla, a veinte de enero de dos mil cinco, siendo las 21.30 horas, reunidos, en la sede de la Federación de Fabricantes de Pan de Sevilla y Provincia (FEPAN), los miembros al pleno de la Comisión Negociadora para el Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Fabricantes de Panadería y Expendedurías de Pan para el periodo 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004, con motivo del cierre de la negociación colectiva y de la aprobación y firma del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Fabricantes de Panadería y Expendedurías de Pan, en cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, las partes intervinientes en el proceso negociador.

Acuerdan:

Dar por finalizada la negociación colectiva para la elaboración y redacción del Convenio Colectivo Provincial de Sevilla del sector de Fabricantes de Panadería y Expendedurías de Pan para el periodo 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004, manifestando haber llegado al acuerdo de mantener íntegramente el texto articulado del convenio del año 2003 para la presente anualidad, y respecto a todos los conceptos retributivos del citado convenio, aplicar un incremento salarial del 3,95%, con efecto retroactivo desde 1/1/2004 al 31/12/2004, cuyo pago será efectivo desde la firma de este acuerdo, con independencia de su fecha de publicación en BOP.

Se acompañará texto íntegro del Convenio Colectivo, una vez sea formalizada su firma, a los efectos de acreditar su conformidad con el mismo y para que surta efectos legales, acordando el registro ante la Autoridad competente.

Las partes dejan constancia en esta Acta que, de modo simultáneo a su firma, el Convenio Colectivo para el año 2004 queda expresamente denunciado, emplazándose las partes para la negociación del Convenio Colectivo provincial del año 2005 y siguientes si procede.

Sin mas asuntos que tratar se da por finalizada la Negociación Colectiva, en lugar y fecha.

Convenio Colectivo Provincial De Sevilla De Panadería 2004

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y establecimientos dedicados a la fabricación de pan de cualquier tipo, forma o especialidad y de bollería amparada por la licencia de la actividad, y a las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle, así como a todos los establecimientos dedicados a la venta de pan en cualquier modalidad de despachos o tiendas en la provincia de Sevilla.

Este Convenio es aplicable a todas las empresas del sector y prevalece sobre cualquier otro convenio, pacto o acuerdo cuyas condiciones sean menos beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio comenzará su vigencia el 1 de enero de 2004, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2004.

La subida salarial para el año 2004 es del 3,95%, y será de aplicación desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

El Convenio queda denunciado desde su firma, obligándose las partes a negociar con un mes de antelación de su vigencia.

Para el supuesto en que los índices de Precios al Consumo, correspondientes a la anualidad 2004, fuesen para dicho periodo superiores al 3,95%, porcentaje que se establece como subida general de todos los elementos retributivos del presente

Convenio, los mismos se verán incrementados en la diferencia al alza que exista entre el 3,95% aplicado y el IPC real que haya sido declarado oficial para el ejercicio 2004, una vez sea éste publicado por el Gobierno a principios del año 2005.

Artículo 3. Absorción y Compensación

Las prestaciones y contraprestaciones recíprocas de todo tipo establecidas en este convenio, forman un todo homogéneo que no podrá aplicarse en parte, sino en su totalidad.

Absorberán y compensarán cualesquiera otras que estuvieran establecidas, y que vinieran aplicándose a este Convenio por pactos o acuerdos de cualquier naturaleza.

Si algún trabajador tuviera, en cómputo anual, mejores condiciones económicas que las pactadas en este convenio, podrá optar por continuar con su situación pactada quedando vinculado en lo normativo.

Cualquier modificación de las condiciones esenciales del contrato de trabajo introducidas por disposición de carácter general que supongan mejora a lo establecido en este Convenio, se integrará automáticamente en el mismo, acomodándose dentro de su cuerpo legal.

Artículo 4. Retribuciones

A) Salarios. Los salarios del personal, según categorías se recogen en las tablas Anexo I (A, B, C) para el año 2004.

B) Plus de antigüedad. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un Plus de Antigüedad calculado en cuatro quinquenios.

Cada quinquenio tendrá un valor del 5% del Salario Base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operará para cada trabajador, y en virtud del cual, ningún trabajador podrá percibir en concepto de Plus de Antigüedad una cantidad que supere el 20% de su Salario Base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador podrá devengar un Plus de Antigüedad que supere cuatro quinquenios.

No obstante, y dado que las empresas asumen la obligación prevista en el artículo 16 de este Convenio Colectivo, se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores afectados por este Convenio, que pasará a ser disfrutado a título individual por cada trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo a la fecha de la firma de este Convenio, a mantener el sistema de cálculo del Plus de Antigüedad que existía antes de la firma de este Convenio, y que consiste en dos bienios al 5% cada uno de su Salario Base y cuatro quinquenios al 10% cada uno de su Salario Base, si bien se establece un límite máximo que operará para cada trabajador, y en virtud del cual, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo, a la firma de este Convenio, podrá percibir en concepto de Plus de Antigüedad una cantidad que supere el 40% de su Salario Base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador que tenga una relación laboral vigente de carácter fijo a la firma de este Convenio podrá devengar un Plus de Antigüedad que supere dos bienios y tres quinquenios.

Igualmente se reconocen los derechos adquiridos de los trabajadores que a continuación se detallan, en la manera que se especifica:

1. Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban el máximo posible hasta la fecha de Plus de Antigüedad, que ascendía al 50% de su Salario Base, o a dos bienios y cuatro quinquenios, continuarán disfrutando como



derecho adquirido de este sistema de cálculo, de manera que continuarán percibiendo en concepto de Plus de Antigüedad y respecto al Salario Base que perciban en cada momento, el mismo porcentaje del Salario Base que perciben actualmente.

2. Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo perciban en concepto de Plus de Antigüedad el 40% de su Salario Base, o dos bienios y tres quinquenios, y estén en tránsito de adquirir el último quinquenio, continuarán percibiendo el mismo porcentaje de su Salario Base que perciban en cada momento en concepto de Plus de Antigüedad que perciben actualmente, y consolidarán en el momento de su devengo el derecho a percibir el quinquenio que actualmente están en tránsito de adquirir, de manera que cuando lo consoliden percibirán el 50% de su Salario Base de cada momento, o lo que es lo mismo, dos bienios y cuatro quinquenios.

En estos dos supuestos el Plus de Antigüedad nunca superará el 50% del Salario Base que en cada momento perciba el trabajador.

C) Retribución en especie. Todos los trabajadores afectados por este Convenio recibirán un kilogramo de pan diario en cualquiera de los formatos que se elaboren en la industria, y si tienen tres hijos o más percibirán 1,5 kilogramos de pan diario.

Se tendrá derecho a esta retribución aun en días festivos o vacaciones y en situación de I.L.T., y el trabajador tendrá que recoger en todo caso el pan de las instalaciones de la industria.

D) Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte para todo el personal afectado por el Convenio, según tabla del Anexo I.

E) Nocturnidad. El trabajo contemplado en este Convenio es un trabajo en el que el salario se establece atendiendo al carácter nocturno que tiene por su propia naturaleza, aunque algunas de las empresas afectadas por este Convenio tengan establecidos sistemas de turno de forma que el personal trabaje parte del día y parte de la noche.

No obstante ello, para primar el mayor esfuerzo del trabajo nocturno, se establece que cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán una compensación económica por las siguientes cantidades:

Año 2004: 1,84 €/h.

F) Plus de calidad y cantidad. En las panaderías definidas como a Rendimiento y Semi-mecanizadas el personal de fabricación y el conductor-repartidor, percibirán este Plus recogido en la tabla del Anexo I. Igualmente, en las panaderías Mecanizadas dicho Plus lo cobrará todo el personal de la empresa, excepto el



personal de ventas.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo una cantidad superior a la establecida para este Plus, según anexo, por el concepto de Incentivos a la Producción y Piezas Pequeñas, tendrán derecho a optar por el percibo de la cantidad que venían cobrando, o por percibir la cantidad establecida por el nuevo Plus de Calidad y Cantidad.

En el supuesto de haber optado por el cobro de la cantidad que venía percibiendo por el Plus de Producción y Piezas Pequeñas, esta cantidad se calculará por la media de lo percibido en los últimos tres meses trabajados.

Igualmente, de haber optado por el cobro de la cantidad que se venía percibiendo por el Plus de Producción y de Piezas Pequeñas, ésta será consolidable y no será absorbible ni compensable por el presente Convenio, aplicándosele durante la anualidad, de vigencia del Convenio, la subida del IPC (Índice de Precios al Consumo)

G) Pagas extraordinarias. Se fijan tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, que se abonarán los días 16 de mayo, 15 de julio y 20 de diciembre, calculándose a salario más antigüedad. Las pagas extraordinarias se devengarán por años de servicio de fecha a fecha de cada vencimiento de las mismas.

Artículo 5. Jornada

Se establece una jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, que de acuerdo con las necesidades de cada empresa serán distribuidas por ésta, después de oír a la representación sindical si existiere, entre todos los días laborables del año, sin que en ningún caso la jornada ordinaria pueda exceder de 9 horas al día ni de 40 horas semanales. No obstante ello, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá realizar una distribución de la jornada de trabajo distinta a la establecida en el presente Convenio, con respeto en todo caso del límite diario de 9 horas y el anual de 1.800 horas.

A estos efectos, las empresas deberán establecer al principio de cada año un calendario laboral donde se recojan las jornadas de cada uno de los días y los días de descanso y vacaciones de todo el personal de su establecimiento.

En los supuestos en que existieran más de un festivo nacional o local en la semana, sólo se contemplará un día de descanso aparte del domingo, y los trabajadores que trabajen el día festivo percibirán una retribución complementaria de:

Año 2004: 9,26 €/día.

El otro día se compensará en descanso.

Artículo 6. Tipos de Panaderías

Se distinguen a efectos de este Convenio tres tipos de panaderías:

1. Panaderías a rendimiento o artesanales. Son aquellas panaderías que no cuentan con la maquinaria ni medios técnicos adecuados para ser calificadas como semi-mecanizadas o mecanizadas, desarrollándose la producción con mayor intervención manual.

2. Panaderías semi-mecanizadas. Son aquellas panaderías que reúnen conjuntamente todos y cada uno de los siguientes elementos técnicos y maquinaria en su obrador, con independencia de su grado de utilización.

— Amasadora de sistema mecánico o semi-automática.

— Divisora pesadora automática, formadora y cinta de reposo de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.

— Hornos de suelo móvil o bien hornos de sistemas automáticos o con alimentación de fuego directo.

— Cámaras de reposo o armarios de reposo o fermentación portátiles

3. Panaderías mecanizadas. Son aquellas panaderías que contando con todos los elementos técnicos y maquinaria de las semi-mecanizadas, los superen, de tal modo que el proceso de producción o fabricación desde el amasado hasta la salida del pan a los hornos sea automático verificándose por medio de maquinaria. Para la definición de una panadería como mecanizada, bastará con que uno de los productos panarios que fabrique se elabore por sistemas automáticos o no manuales, sin intervención del trabajador sobre el producto desde el amasado a la cocción, para que sea definida como mecanizada.

Artículo 7. Horas Extraordinarias

La realización de horas extraordinarias nunca tendrán carácter habitual, y por tanto sólo se efectuarán cuando existan circunstancias de acumulación de tareas, exceso de demanda o circunstancias de la producción.

Dichas horas extraordinarias tendrán el valor del 75% sobre la hora ordinaria, pudiendo ser compensadas en descanso en igual proporción por acuerdo entre ambas partes.

El cálculo de la hora ordinaria se realizará conforme a la siguiente regla:

Artículo 8. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al



disfrute de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, que serán disfrutadas preferentemente en verano.

Las empresas, de acuerdo con el delegado de empresa, o personal en su caso, establecerán, junto al calendario de trabajo, el período de disfrute de vacaciones de cada trabajador, que podrá ser disfrutado en dos períodos de quince días por necesidad de cualquiera de ambas partes y de mutuo acuerdo, procurando atender las necesidades del trabajador en cuanto sean compatibles con la empresa.

Durante el período de vacaciones los trabajadores serán retribuidos con Salario, Antigüedad, Plus de Calidad y Cantidad o la cantidad consolidada equivalente, y el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por Nocturnidad.

Artículo 9. Licencias y Permisos

El trabajador, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Dieciocho días naturales en el caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por Primera Comunión o Bautizo de hijo.
- d) Dos días por traslado de los domicilios habituales.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.
- f) Para realizar el examen del carnet de conducir.
- g) En los demás casos que contemple la legislación laboral.

Artículo 10. Jubilación

La edad de jubilación se establece en los 65 años obligatoriamente.

En el supuesto de que un trabajador opte por la jubilación antes de cumplir la edad de 65 años, percibirá de la empresa una gratificación que, en relación con la edad en que la jubilación se produzca, se fija, siempre que tenga una antigüedad superior a diez años en la misma empresa, en las siguientes cuantías:

	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años
--	---------	---------	---------	---------	---------





Al cumplir la edad de 60 años	3372,58	5058,87	6745,16	7588,30	8431,44
Al cumplir la edad de 61 años	2527,19	3372,58	5123,84	5902,01	6745,16
Al cumplir la edad de 62 años	1686,29	2527,19	3372,58	4215,72	5058,87
Al cumplir la edad de 63 años	843,14	1686,29	2527,19	2951,01	3372,58
Al cumplir la edad de 64 años	632,36	1053,93	1686,29	2107,86	2527,19

El trabajador, para tener derecho a esta prestación, deberá preavisar al empresario cuatro meses antes de cumplir la edad señalada.

Artículo 11. Trabajo de Superior Categoría

Las empresas abonarán a los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría a la que ostenten, los salarios correspondientes, en función de la categoría que corresponda por el trabajo que realicen. Todo ello independientemente de que cuando cumpla los requisitos exigidos, se le reconozca dicha categoría.

Artículo 12. Prestaciones Complementarias I.T.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cobrar, a cargo de la empresa, el complemento entre lo percibido de la Seguridad Social y hasta el 100% de su Base Reguladora en el supuesto de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día y hasta que se produzca el alta médica.

Artículo 13. Ropa de Trabajo

Se entregará a cada trabajador anualmente dos camisas, dos pantalones, dos gorros, dos mandiles y zapatillas, que serán entregadas en dos veces, la primera antes del 30 de abril y la otra antes del 30 de septiembre del mismo año.

En caso de incumplimiento por la empresa, los trabajadores comprarán la ropa de trabajo, siendo responsables del abono de las mismas las empresas.

La conservación y limpieza del vestuario correrá por cuenta del trabajador. Asimismo, se declara obligatorio el uso del citado equipo.

Artículo 14. Faltas y Sanciones

14.1 Faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes puntos, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



14.1.1 Faltas leves. Son Faltas Leves las de puntualidad al trabajo en breves espacios de tiempo. Las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

14.1.2 Faltas graves. Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores.

Simular la presencia de otro trabajador fichando por él. Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes. En general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico- Sanitaria del Pan para el personal.

14.1.3 Faltas muy graves. Son faltas muy graves la falta de puntualidad o de asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes. El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa. La violación de secretos de la empresa. La embriaguez. El consumo de drogas. El acoso sexual. La inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carencia del Carné de Manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa. La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

Se considerará falta muy grave la no-utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

14.2 Sanciones. Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

14.2.1 Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

14.2.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

14.2.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta. Despido.



Para los procedimientos sancionadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 15. Derechos Sindicales

Además de los que previene el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a garantías sindicales, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, hacemos resaltar los siguientes puntos:

a) El reconocimiento de las empresas del sector de panadería, de que los sindicatos son los elementos básicos para interlocutor válido entre empresa y trabajador en el ámbito de las relaciones laborales.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

c) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

d) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de los créditos horarios que marca el Estatuto de los Trabajadores.

e) Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal y miembros de comités de empresa un tablón de anuncios, donde éstos puedan fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical para su información.

f) Los trabajadores componentes de la Mesa Negociadora dispondrán de las horas necesarias para dicha negociación, y cuantas incidencias derivasen de las mismas. Estas horas serán retribuidas, hasta la firma de la negociación.

Solo tendrán derecho a asistir a las reuniones de negociación del Convenio, y en consecuencia al cobro de las horas empleadas en dicha negociación, si coincide con su jornada de trabajo, los mismos del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o aquellas personas designadas para la negociación siempre que sean trabajadores activos en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, conforme a la legislación vigente al respecto.

Artículo 16. Contratación

En relación con el artículo 4.º del presente Convenio Colectivo, apartado B), plus de antigüedad, las partes acuerdan un límite respecto a la contratación del





personal que no sea fijo en las empresas, el cual no puede superar en ningún caso el 25% del número de trabajadores fijos de la plantilla.

Dadas las especiales peculiaridades del sector de la panadería, donde existen variaciones en la producción y alteraciones significativas por campañas, en el presente Convenio, y de conformidad a lo establecido en el artículo 3.º del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción de hasta trece meses de duración, en un período de referencia de dieciocho meses, dichos contratos podrán suscribirse y tanto para el personal de obrador, como para el de ventas y reparto, y no podrán afectar en ningún caso a más del 20% de las plantillas de las empresas que lo suscriben.

Artículo 17. Retirada Permiso de Conducción

La retirada del Permiso de Conducción de los trabajadores con categoría de Conductor-repartidor, no será causa de despido, si se produce con causa en una infracción cometida con el vehículo de la empresa y en su jornada laboral.

Durante el período de retirada del permiso, el trabajador vendrá obligado a realizar los trabajos que se le asignen dentro de la empresa.

Artículo 18. Comisión Paritaria

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por cuatro representantes de la parte empresarial y otros cuatro de la parte social, que hayan participado en la negociación del presente convenio, pudiendo asistir los asesores que estimen convenientes.

Artículo 19. Formación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a cabo conjuntamente, apoyar y potenciar todas las actividades formativas en el sector de panadería, bien por actuaciones directas o por actuaciones y planes formativos subvencionados, con independencia de que cada parte lleve a cabo iniciativas individuales.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, deberá proveerse obligatoriamente del Certificado de manipulador de Alimentos, a cuyo objeto las empresas darán las oportunas instrucciones.

Las empresas del sector se comprometen a organizar y asumir el coste de los cursos necesarios para la obtención por los trabajadores del Certificado de Manipulador de Alimentos, y al mismo tiempo, a facilitar la información necesaria





para realizar los citados cursos.

Disposición adicional. Inaplicación del régimen salarial.

Con relación a lo preceptuado en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad de las mismas, poniendo en peligro su supervivencia o viabilidad, y de los puestos de trabajo, a criterio de la Comisión Paritaria, podrán solicitar la inaplicación de los incrementos salariales del presente convenio.

Procedimiento: Conforme establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las empresas en las que concurren las circunstancias citadas, solicitarán a la Comisión Paritaria del Convenio la no-aplicación del mismo, así como a los representantes legales de los trabajadores, y a tal efecto junto con la solicitud aportarán la documentación que justifique dicha petición. Los trabajadores de las empresas afectadas, podrán elevar a la comisión paritaria del convenio sus discrepancias si las hubiere en un plazo de treinta días.

Recibida la solicitud, así como las alegaciones de los trabajadores si las hubiere, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para el estudio de los documentos; a dicha reunión podrán asistir en calidad de invitados, con voz pero sin voto, tanto la representación de la empresa como de los trabajadores.

La Comisión Paritaria una vez realizado el estudio pertinente, emitirá informe de las conclusiones alcanzadas de la situación económica de la empresa afectada.

En caso de que la misma fuera favorable a la petición de la empresa, los trabajadores podrán ejercitar las acciones que consideren oportunas ante la Jurisdicción Competente, sin que en uno u otro caso obste a la ejecutividad de la decisión.

La inaplicabilidad del Convenio descrita se referirá exclusivamente a los efectos económicos del mismo.

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no-aplicación del convenio éste volverá a ser de aplicación de forma inmediata

ANEXO I

Letras A, B y C son las tablas salariales para el 2004 para cada uno de los tipos de panadería, incluyendo salario base, plus transporte y plus calidad/cantidad.

ANEXO II

Clasificación del Personal y Definiciones





Sección primera. Clasificación.

El personal que presta sus servicios en las industrias del ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en atención a la función que desempeñen en los siguientes grupos profesionales:

A) Personal Técnico y Administrativo.

B) Personal de Fabricación.

C) Personal Complementario.

Sección segunda. Definiciones

Personal técnico y administrativo:

1. Jefe de Fabricación. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada o semi-mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose del control de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento.

2. Jefe de Taller. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente el taller y la maquinaria de la industria totalmente mecanizada o semi-mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la maquinaria en general, encargándose del control de la misma.

3. Jefe Administrativo. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige la oficina y administración de la empresa en las industrias mecanizadas o semi-mecanizadas, teniendo confiada la buena marcha de la gestión administrativa y contable, encargándose del control de la misma y de su personal. Esta categoría encuadra a la anterior categoría de Jefe de Oficina y Contabilidad.

4. Administrativo. Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe Administrativo o de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

5. Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Personal de fabricación:

1. Maestro encargado. Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización





y desempeño las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

2. Oficial. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Ayudantes y Aprendices bajo su vigilancia. Esta categoría incluye todas las oficialías existentes con anterioridad, oficial de masa, de mesa, de pala, además del encargado de horno.

3. Ayudantes. Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar a los oficiales. Se incluye en esta categoría de Ayudante a los antiguos peones.

4. Aprendiz. Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

Personal complementario:

1. Encargado o comercial. Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de la empresa de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

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

3. 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. Esta categoría incluye todos los dependientes.

4. Operario de limpieza. Es el operario que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

5. Mecánico de Mantenimiento. Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por





otros profesionales. Esta categoría encuadra e incluye las anteriores de fogonero, gasista, encendedor, engrasador y mecánico.

6. Aprendiz de Ventas. Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal de venta.

ANEXO I-A

Panaderías de rendimiento

Tabla de salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004:

Categorías	Salario base euros/día	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal de fabricación:			
Maestro Encargado	20,77	78,08	45,86
Oficial de Panadería	19,47	78,08	45,86
Ayudante	17,32	78,08	45,86
Aprendiz	16,87	78,08	45,86
Personal Complementario:		78,08	45,86
Conductor-repartidor	19,03	78,08	45,86
Vendedor	17,32	78,08	—
Operario de Limpieza	16,44	78,08	—
Aprendiz de Venta	16,87	78,08	—
Categorías	Salario base euros/mes	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal Técnico y Administrativo:			
Administrativo	649,21	78,07	—
Auxiliar Administrativo	519,38	78,07	—

ANEXO I-B

Panaderías semimecanizadas

Tabla de salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

Categorías	Salario base euros/día	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal de Fabricación:			
Maestro Encargado	23,89	78,07	45,86
Oficial de Panadería	22,39	78,07	45,86
Ayudante	19,92	78,07	45,86
Aprendiz	16,87	78,07	45,86
Personal Complementario:			
Encargado comercial	23,89	78,07	—
Conductor-repartidor	21,90	78,07	45,86
Mecánico de Mantenimiento	21,90	78,07	—



Vendedor	19,92	78,07	—
Operario de Limpieza	18,92	78,07	—
Aprendiz de Venta	16,87	78,07	—
Categorías	Salario base euros/mes	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal Técnico y Administrat.:			
Jefe de Fabricación	865,62	78,07	—
Jefe de Taller	779,06	78,07	—
Jefe Administrativo	701,40	78,07	—
Administrativo	649,21	78,07	—
Auxiliar Administrativo	519,38	78,07	—

ANEXO I-C**Panaderías mecanizadas****Tabla de salarios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004**

Categorías	Salario base euros/día	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal de fabricación:			
Maestro encargado	29,09	78,07	45,86
Oficial de Panadería	27,27	78,07	45,86
Ayudante	24,24	78,07	45,86
Aprendiz	16,87	78,07	45,86
Personal complementario:			
Encargado comercial	29,09	78,07	—
Conductor-repartidor	26,67	78,07	45,86
Mecánico de Mantenimiento	26,67	78,07	45,86
Vendedor	24,24	78,07	—
Operario de Limpieza	23,01	78,07	45,86
Aprendiz de Venta	16,87	78,07	—

Categorías	Salario base euros/mes	Plus de transporte mensual	Plus calidad y cantidad mensual
Personal Técnico y Administrativo:			
Jefe de Fabricación	865,62	78,07	45,86
Jefe de Taller	779,06	78,07	45,86
Jefe Administrativo	701,40	78,07	45,86
Administrativo	649,21	78,07	45,86
Auxiliar Administrativo	519,38	78,07	45,86



Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan

BOP 162, 15 de julio del 2005

Página 21 de 21

