



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA PARA LA INDUSTRIA DE PANADERÍA

Visto el texto de acuerdo de La Comisión Negociadora de fecha 22 de abril de 2008, sobre acuerdo convenio colectivo de trabajo y tabal salarial 2008 para el sector de industria de Panadería de Granada, acordado de una parte por la Asociación de Fabricantes de Pan de Granada y Provincia, y de otra por los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 e mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

ACUERDA:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo: Remitir el texto original acordado, una vez registrado al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 17 de septiembre de 2008.-El Delegado Provincial, P.S.R. Decreto 21/85, el Secretario General, fdo.: Manuel J. Pertíñez Carrasco.

Convenio Colectivo Provincial De Granada Para La Industria De Panadería

Capítulo I. Clausulas Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial Y Funcional

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en Granada y su provincia. Aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 2. Ámbito Personal

Regulará las relaciones laborales entre empresa y trabajadores pertenecientes a la industria de panadería.

Artículo 3. Ámbito Temporal





El presente Convenio surtirá todos sus efectos desde primero de enero de 2008 hasta 31 de diciembre de 2008.

Artículo 4 .Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones superiores que a título personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo cómputo anual.

Toda disposición de rango superior a este Convenio que presente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a uno o varios de sus artículos serán incluidos en este Convenio con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 5. Vinculación A La Totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin efecto práctico, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 6. Comisión De Interpretación Del Convenio

Se constituye una comisión mixta para la interpretación y vigilancia del presente convenio.

Estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro empresarios que hayan participado en la negociación del Convenio Colectivo. Serán asistidos por asesores de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales, preferentemente de los que hayan intervenido en la negociación del presente convenio.

La comisión actuará a instancia de parte, por comunicación escrita a los representantes legales de cada una; procediéndose a convocarse e iniciar las deliberaciones al efecto, en el plazo máximo de siete días, con la actuación de un funcionario de la autoridad laboral competente, a petición de dicha Comisión Mixta, resolviendo la cuestión con la mitad más uno de votos, dentro de los siguientes veinte días.

Artículo 7. Incremento Salarial

El incremento económico pactado para el ejercicio de dos mil ocho será del 4,60% con revisión al IPC real más el 0,80% siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2008.

La subida salarial será para todos los conceptos retributivos.

Capítulo II. Condiciones De Trabajo



Artículo 8. Jornada De Trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas irregularmente, de acuerdo entre empresario y trabajador, respetándose el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Durante la misma se establecerá un tiempo de 15 minutos, que se empleará en tomar el bocadillo, siendo computable a todos los efectos como tiempo de trabajo, este tiempo se empleará de forma que no afecte a la producción.

Artículo 9. Fiestas, Trabajo En Festivos

Se estará al calendario promulgado por la autoridad laboral competente, siendo todas ellas de carácter absolutas, abonables y no recuperables, así como el día 16 de mayo, fiesta de San Honorato, Patrón de los Panaderos.

En aquellas empresas que vieran perjudicada su producción de forma importante por el descanso en el día de San Honorato, compensarán el trabajo realizado en dicho día en metálico por los mismos conceptos que un día no festivo, además del salario correspondiente al día festivo.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias.

Si por causas excepcionales, determinadas, hubieran de realizarse, éstas se abonarán con un incremento del 75%. Las horas extras se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Artículo 11. Vacaciones

Todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar efectivamente de un periodo de vacaciones de 31 días ininterrumpidos en el año, no sustituibles por compensación económica ni de otra índole.

Los conceptos retribuidos que se abonarán por vacaciones serán los siguientes: salario base, más, en su caso antigüedad y plus de mecanización o semimecanización.

El trabajador que cese o ingrese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda, computándose a estos efectos la fracción de mes como completa.

Las vacaciones se disfrutarán desde primero de junio hasta 30 de septiembre.

En caso de necesidades de producción, las empresas que no pudieran conceder



vacaciones en el período citado, éstas concederán a los trabajadores dos días y medio más de vacaciones o el importe de estos días en metálico.

Artículo 12. Permisos Y Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, salvo en los casos de matrimonio y cambio de domicilio, que deberá hacerlo con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- (a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- (b) En caso de nacimiento de hijos del trabajador, tres días naturales.
- (c) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres del trabajador, tres días.
- (d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos y abuelos, dos días.
- (e) En caso de traslado de domicilio, un día natural.
- (f) En caso de visita médica, el tiempo necesario debidamente justificado (la empresa deberá entregar un volante al trabajador para que sea firmado por el médico.)
- (g) En los supuestos de los apartados b), c), d) y e), en los casos de desplazamientos, éste tendrá derecho a dos días más de permiso.
- (h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- (i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por Ley en cada momento.

Artículo 13. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito, y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio, salvo que el trabajador manifieste de su puño y letra en el recibo, que no desea la





presencia de dicho representante.

Artículo 14. Garantía De Las Condiciones Laborales

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de 10 días, contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por S.S.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere su motivo, ésta queda obligado a entregar junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado por la S.S., un certificado de empresa en el que se haga constar los días por él cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ocho días siguientes a la fecha de su baja.

Artículo 15. Privación Del Carné De Conducir

La privación del carné de conducir del personal que por su trabajo en la empresa lo necesite para su función habitual no comportará, salvo en los casos de reincidencia grave, la resolución de la relación laboral con la misma, viniendo el trabajador obligado a realizar los trabajos que se les encomienden hasta tanto entre de nuevo en posesión del carné, en cuyo momento se incorporará al puesto de trabajo.

Artículo 16. Prevención De Riesgos Laborales

1.-Vigilantes de seguridad e higiene: las empresas que no alcancen el número de seis trabajadores, designarán a una representante que asumirá las funciones de vigilante de seguridad e higiene, salvo que tengan concertada o concierten la prevención, con un Servicio de Prevención Ajeno.

2.- Delegados de prevención: en las empresas con número de trabajadores entre seis y treinta, éstos elegirán un delegado de prevención. Las empresas con un número trabajadores entre 31 y 49, estos elegirán dos delegados de prevención, entre los representantes de los trabajadores, si los hubiere. De igual forma, para este segundo párrafo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y legislación de desarrollo.

3.- Todas las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a poseer lo medios de protección colectivos e individuales necesarios, a fin de ser utilizados por los trabajadores.

Capítulo III. Régimen Económico

Artículo 17. Salario Base

El salario para todas y cada una de las categorías profesionales será el que se



especifica en la tabla de retribuciones adjunta a este convenio.

Artículo 18. Antigüedad

1º.- Los trabajadores del sector de Industria de la Panadería tendrán derecho, en conceptos de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán los siguientes:

a) el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistirá, como máximo, en dos bienios y cuatro quinquenios.

b) el módulo para el cálculo y abono de dicho complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador.

c) la cuantía del complemento será del 5 por ciento para cada bienio y del 10 por ciento para cada quinquenio.

d) la fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Será computable asimismo el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el desempeño de un cargo político o sindical.

e) se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea la categoría en que se encuentre encuadrado.

f) los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por los nuevos contratos formativos, percibirán aumentos por años de servicios una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose para su cálculo, conforme el artículo 11 de Estatuto de los Trabajadores.

g) los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

h) para el máximo de bienios y quinquenios se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

2º.- Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieren pactado individualmente con sus trabajadores o les hubiesen concedido unilateralmente.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores regidos por este Convenio disfrutarán de tres pagas extraordinarias, equivalentes a treinta días de salario real, una por Navidad, San Honorato, y otra en el mes de julio, que se harán efectivas dentro de los quince primeros días del mismo mes de su devengo.



Los conceptos retributivos que se abonarán en dichas pagas extras serán los siguientes: Salario base, más, en su caso, antigüedad, plus de semimecanización o mecanización, plus de entrada al trabajo.

En las situaciones de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el cien por cien de su base reguladora durante los primeros doscientos treinta días de esta situación de I.T., descontándose por tanto la parte proporcional al periodo en que el trabajador está en situación de incapacidad temporal

Artículo 20 .Enfermedad O Accidente

En caso de accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización por enfermedad común, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real del Convenio para días efectivamente trabajados, desde el primer día de producirse el accidente o enfermedad y hasta un máximo de 230 días.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que se perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el salario real de Convenio para días efectivamente trabajados, desde el vigésimo primer día y hasta un máximo de 230 días, computándose desde la fecha de baja. En este caso durante los cuatro primeros días de baja las empresas abonarán a los trabajadores el 50% de su salario.

En todas las situaciones anteriores el trabajador tendrá derecho a un kilogramo de pan diario, durante un periodo máximo de 230 días, el cual deberá ser retirado de los locales de la empresa.

Artículo 21. Póliza De Accidentes

La empresa abonará al trabajador, el importe de la prima del seguro, que cubra los siguientes riesgos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional, del cual se derive invalidez permanente o muerte. En el primer caso la cobertura será de 10.000 euros y en el segundo caso de 15.000 euros, de indemnización.

Los trabajadores percibirán anualmente el importe del recibo de dicha póliza mediante justificación de haberla formalizado y pagado.

Artículo 22 .Jubilación Y Muerte

En caso de jubilación, aquellos trabajadores que tengan en la empresa antigüedad superior o igual a cinco años, percibirán una gratificación de 37.72





euros.

Asimismo y cualquiera que fuese la antigüedad en los casos de jubilación y fallecimiento, la empresa entregará a sus trabajadores o a la viuda, en su caso, e hijos menores de edad, un kilogramo de pan diario durante un año a retirar del domicilio de la empresa.

Las empresas se comprometen en los supuestos de jubilación voluntaria, cuando hubiera mutuo acuerdo, a entregar las siguientes cantidades: cinco meses de salario si el trabajador tuviera 60 años, cuatro meses, 61 años, tres meses, 62 años, dos meses, 63 años y un mes, 64 años.

Estas cantidades serán percibidas por el trabajador únicamente en los supuestos de que tuviere una antigüedad en la empresa de al menos cinco años.

Artículo 23. Pacto De No Concurrencia Para Repartidores Y Comerciales

Primero.- Que el trabajador durante la vigencia de su relación laboral prestará servicios exclusivos a la empresa.

Segundo.- Que el trabajador se obliga a no concurrir con la empresa, en el mismo sector comercial o industrial, a la finalización de su relación laboral, ya sea por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o por cuenta de otras empresas, mediante relación laboral u otro tipo de vinculación contractual.

Tercero.- Que la prohibición de concurrencia fijada en el acuerdo anterior, tendrá una duración de seis meses a partir de la finalización de la relación laboral.

Cuarto.- Como contrapartida a esa obligación de no concurrencia, el trabajador percibirá durante su vigencia la cantidad de 12,56 euros mensuales.

Quinto.- Incumplida la prohibición de concurrencia, el trabajador deberá indemnizar a la empresa en los siguientes términos:

- 1.- A restituir en el plazo de 15 días, desde que la empresa remita comunicación al mismo al respecto, el importe de la compensación económica recibida.
- 2.- Al devengo de interés de demora, conforme al interés legal del dinero incrementado en 5 puntos, si no se restituye la anterior cuantía en el plazo estipulado.
- 3.- Al abono de daños y perjuicios que para la empresa supone dicho incumplimiento, que en este acto se fija (12.020,24 euros).

Artículo 24. Ropa De Trabajo

Las empresas deberán entregar a sus trabajadores cada seis meses. Las



siguientes ropas de trabajo:

- Dependientes: una bata.
- Repartidores: un pantalón, una chaquetilla de verano y un pantalón y canguro de invierno.
- Demás operarios, excepto repartidores: un mandil, un gorro, un pantalón y una camiseta.
- El canguro se entregará cada dos inviernos, el resto cada seis meses.
- La fecha de entrega de la ropa será a primeros de abril y a primeros de octubre.
- En cuanto a la entrega del canguro, si éste por su uso se deteriora antes de los dos años, el trabajador tendrá derecho a que le entreguen otro.

Artículo 25. Incentivos Por Venta

Las empresas podrán pactar con sus trabajadores un sistema de incentivos por venta para los repartidores y comerciales, que fuera cual fuese su cuantía será siempre cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 26. Plus De Transporte

Se establece un plus de transporte para todas las categorías, de 1,45 euros para el 2005, por días efectivamente trabajado.

Los trabajadores en formación percibirán por este concepto 1,15 euros para el 2005.

Artículo 27. Plus De Semimecanización

En relación con lo establecido en el artículo nº 25 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Panadería de 12 de julio de 1946 y en la circular número 223 de la Dirección General de la Ordenación de Trabajo de 9 de diciembre de 1957, se conviene lo siguiente:

Las empresas que posean uno o varios elementos de los comprendidos en tres o cuatro de los apartados del párrafo dos de la circular citada, abonarán a sus trabajadores el siete por ciento (7%) del salario base del convenio, y los que posean uno o varios elementos comprendidos en los cinco apartados indicados, les abonarán el quince por ciento (15%). Aclarándose expresamente que el requisito de poseer instalación de agua caliente y fría en la citada amasadora (apartado D de número 2 de la citada circular de la Dirección General de Ordenación de Trabajo) se entenderá cumplido con el hecho de poseer instalación de agua caliente o fría en los locales de la empresa, sin que sea necesaria que



exista en la propia amasadora.

PLUS DE MECANIZACION.

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

Los trabajadores que intervengan en la elaboración del pan, que desarrollen su actividad en este tipo de industria, percibirán el 20%, sobre su salario base.

La Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico, resolverá en su caso, en primera instancia, las solicitudes de declaración de mecanización y semimecanización de las panaderías situadas en su jurisdicción, con recurso en su caso ante esta Delegación, y con las formalidades propias de las resoluciones ordinarias, establecidas en el Reglamento de Procedimiento Administrativo.

Artículo 28. Plus De Entrada Al Trabajo

Los trabajadores de taller o fábrica que intervengan en la elaboración del pan, que entren al trabajo antes de las cuatro de la mañana, percibirán por este concepto la cantidad de 4,46 euros para el 2005; los que lo hicieren a partir de esta hora cobrarán por este concepto la cantidad de 2,42 euros para el para el 2005. Ambos pluses se percibirán por día efectivamente trabajado.

Artículo 29. Quebranto De Moneda

Se estable un plus 2,75 euros para el 2005, en concepto de quebranto de moneda para repartidores, repartidores a domicilio y repartidores a establecimientos, que será abonado por día efectivamente trabajado.

Asimismo se establece este plus para los vendedores en despachos, por día efectivamente trabajado de 0,65 euros para el 2005.

Capítulo IV. Clasificación Del Personal Y Categorías Profesionales

Artículo 30. Contratación

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción contemplados en el artículo 15 1º B del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la ley 12. 2001 del 9 de julio, serán de una duración máxima, de 12 meses, incluyendo las prórrogas que se efectúen, en un periodo de dieciséis meses.

Artículo 31. Ingresos, Ascensos Y Promociones

1º.- Ingresos.- El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la Legislación vigente en materia de contratación. Tendrán



preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los títulos que, con validez oficial, expidan las escuelas de panadería o equivalentes.

2º.- Período de prueba.- Podrá concertarse un período de prueba para los 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 quince días laborales.

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

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

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

3º.- Ascensos y promoción.- 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 aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 32. Disposiciones Generales

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 requiere.

Artículo 33. Definición De Categorías Profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A) Personal administrativo.
- B) Personal de elaboración
- C) Personal complementario.





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

* 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 y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o 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.

* Personal de elaboración:

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

- Oficial 1ª. Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de 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 2ª. Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1ª 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 1ª y al Oficial 2ª.

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

* Personal complementario:

- Encargado o comercial.- Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, 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 las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

- Vendedor.- Es el empleado que efectúa la 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 tengan las mismas, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

- Auxiliar.- Es el empleado que colabora con el resto del personal complementario, en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

- Aprendiz.- 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 complementario.

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

- Chofer-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 a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

- Limpiador.- Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 34. Régimen Disciplinario

Artículo 1º.- Carné de manipulador: se exigirá a los trabajadores el carné de manipulador en los casos que corresponda.

Artículo 2º.- Faltas: las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las de puntualidad 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.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de mas de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.



Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores, simular presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, 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 el Reglamento Técnico Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o 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 cuales quiera 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 cuales quiera 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 y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa; así como 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 Reglamento Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

3º.- Sanciones.- Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves.- Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- 2.- Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- 3.- Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

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

4º.- 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 35 .Cláusula De Descuelgue

En aplicación de lo establecido en el art. 85.2 apdo. c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en el presente convenio pudiera causarle daños económicos que afecten a su estabilidad, podrán pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión Mixta de Convenio, acreditando documentalmente las causas en que fundamenta su petición.

La Comisión Mixta podrá solicitar los documentos y datos que sean necesarios, así como cuantos asesoramientos e informes periciales estime convenientes a través del funcionario con objeto de resolver sobre esta petición, cuya resolución se adoptará por mayoría simple.

Direcciones de la Comisión Mixta:

Centrales Sindicales: C/ Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2 Granada.

Asociación Profesionales de Fabricantes de Pan de Granada y Provincia: Circunvalación de la Encina nº 19 Bajo, 18015 Granada.

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE PANADERIA (AÑO 2008)

CATEGORIAS PROFESIONALES	
Jefe de fabricación	806,84 euros
Jefe de taller mecánico	792,40 euros
Jefe de administración	807,20 euros
Oficial administrativo	736,74 euros
Auxiliar Administrativo	690,31 euros
Aprendiz o formación	20,00 euros
EMPRESAS TOTALMENTE MECANIZADAS	
Ayudante encargado	23,03 euros
Amasador	22,92 euros
Ayudante amasador	22,92 euros
Especialista, fogonero, gasista y encendedor	22,92 euros
Mecánico de 1ª	22,92 euros
Mecánico de 2ª	22,92 euros
Mecánico de 3ª	22,92 euros
Peón	22,41 euros
EN LAS RESTANTES PANADERIAS	
Encargado, convenio anterior, Maestro	23,98 euros
Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de pala	24,01 euros
Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de masa	24,01 euros
Oficial 2ª, convenio anterior, oficial mesa	22,92 euros
Auxiliar, convenio anterior, ayudante	22,41 euros



Aprendiz o formación	20,00 euros
TRABAJOS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Encargado o comercial	23,98 euros
Chofer	23,98 euros
Vendedor en establecimientos	22,05 euros
Transportador a despachos	22,05 euros
Repartidor a domicilio	22,05 euros
Personal de limpieza	22,42 euros
Mecánico	24,01 euros
Aprendiz o formación	20,00 euros
Art. 23 - Pacto de no concurrencia	14,30 euros
Art. 26 - Plus de transporte, día efectivo trabajado	1,64 euros
Trabajadores en formación, día efectivo trabajado	1,31 euros
Art. 28 - Plus de entrada después de las 4 horas, día efectivo trabajado	2,75 euros
Si entran antes de las 4 de la mañana, día efectivo trabajado	5,08 euros
Art. 29 - Quebranto de moneda, día efectivo trabajado	3,13 euros
Vendedores en despachos, por día efectivo trabajado	0,73 euros

Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de incentivos autonómicos a la contratación indefinida y sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

1.- El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, en su Eje III denominado "Cultura de la calidad de empleo", apartado 3, "Relaciones Laborales" establece expresamente que "la negociación colectiva es un instrumento vertebrador prioritario". "para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo y de su calidad".

Consciente de ello el art. 10 de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n.122 de 24 de junio) estableció como una de las condiciones para poder ser beneficiario de los incentivos a las transformaciones a tiempo indefinido -tanto a tiempo completo como a tiempo parcial - de los contratos temporales, la necesidad de que el convenio colectivo que resulte de la aplicación a la posible empresa beneficiaria contemple la posibilidad de tales transformaciones.

La citada norma según se recoge expresamente en su exposición de motivos, tiene entre sus objetivos el establecimiento de un marco propicio para la creación de un empleo estable, seguro y cualificado y un consiguiente aumento en la calidad en el mercado laboral, así como potenciar nuestra autonomía colectiva, al exigir la presencia de un convenio colectivo aplicable a la empresa destinataria de la ayuda, al mismo tiempo que se fomentaba una aplicación consensuada de estos beneficios públicos destinados a mejorar la calidad en el empleo.

2.- Por otra parte, el mencionado VI Acuerdo de Concertación Social ha puesto nuevamente de manifiesto como el Sistema Extrajudicial de resolución de



Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA), fruto del acuerdo interprofesional suscrito el 3 de abril de 1996 por CEA, UGT-A y CCOO-A, se ha convertido en un instrumento especialmente idóneo y eficaz al permitir una mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales canalizando adecuadamente la resolución de los conflictos colectivos laborales, contribuyendo así al consenso y al dialogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social.

En dicho acuerdo Interprofesional se preveía también la posibilidad de ampliar su ámbito de actuación de los conflictos colectivos a los conflictos individuales. En ejecución de este compromiso, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad suscribieron el 4 de marzo de 2005 un nuevo acuerdo interprofesional por el que ampliaba el ámbito de actuación de dicho Sistema a los conflictos individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Este nuevo sistema tiene de carácter voluntario ya que el inicio de cualquier procedimiento requiere el consentimiento expreso de ambas partes. Dicho consentimiento puede manifestarse a través de la negociación colectiva siempre que en el convenio colectivo aplicable o, en su caso en el correspondiente acuerdo de empresa, se asumiera un compromiso expreso de sumisión al SERCLA de tales conflictos individuales.

En virtud de todo lo anterior la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, han acordado, en el ámbito del mencionado VI Acuerdo de Concertación Social.

Recomendar a los sujetos negociadores de convenios colectivos en cualquiera de sus ámbitos, así como de acuerdos o pactos de empresa, la inclusión de cláusulas de previsión de transformación de contratos temporales a indefinidos, así como de cláusulas convencionales o acuerdos de empresa de sumisión expresa al SERCLA, similares, en ambos supuestos, a las que se transcriben a continuación.

Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

“Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA n.146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n.122 de 24 de junio).”



Sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

“Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación al presente Convenio/ Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los tramites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos individuales que se susciten en materia de. clasificación profesional, movilidad funcional. Trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de las vacaciones; licencias, permiso y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales.

Previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales”.

