



## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA PARA LA INDUSTRIA DE PANADERIA

### 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 2009 hasta 31 de diciembre de 2010.

En el supuesto de resultar negativo el IPC interanual de junio 2009 a junio 2010, el presente convenio se prorrogará para el año 2011.

El presente convenio, una vez vencido el 31 de diciembre de 2010, tendrá la duración de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento (31-12-10) por cualquiera de las partes en forma y con la antelación prevista que se fija en este acto en tres meses y con comunicación escrita a la otra parte.

#### 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 paritaria 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. En caso de discrepancias de la Comisión Mixta Paritaria, las partes podrán ejercitar las acciones judiciales que correspondan.

## **Capítulo II. Condiciones De Trabajo.**

### **Artículo 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 por la sanidad pública.

(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 12. 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 13. 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 la Seguridad Social.

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 Seguridad Social, 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 14. 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, por un plazo no superior a tres meses, dará lugar a aplicar a dicho período de privación las vacaciones anuales que le resten al trabajador por disfrutar en dicho año, y el resto de período de privación se adscribirá al trabajador a otro puesto de trabajo para el que no se requiera estar en posesión del permiso de circulación de vehículos a motor.

### **Artículo 15. 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 de 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 los medios de protección colectivos e individuales necesarios, a fin de ser utilizados por los trabajadores.

### **Capítulo III. Régimen Económico.**

#### **Artículo 16. Salario base**

El salario base para el año 2009, será resultado de incrementar el salario base del 2008, en un 1,5%, siendo su resultado las tablas que se adjuntan al presente texto.

Los atrasos de salarios correspondientes al año 2009, se abonarán en la nómina de diciembre del 2009.

Para el año 2010, el salario base será el resultado de incrementar las tablas salariales del 2009, en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística, u Organismo que lo sustituya, del año 2010, con valor mínimo del 0,5%.

De prorrogarse el presente convenio colectivo para el año 2011, en el supuesto de resultar el IPC interanual publicado por el Instituto Nacional de Estadística, de junio 2009 a junio 2010, negativo, el salario base aplicable al año 2011 será el resultado de incrementar las tablas salariales del 2010, en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística, u Organismo que lo sustituya, del año 2011, con valor mínimo del 0,5%.

La subida salarial será para todos los conceptos retributivos.

Con carácter provisional, para los años 2010 y 2011, y hasta tanto se pueda calcular las tablas salariales definitivas para dichos años, en los términos establecidos en los párrafos anteriores, se procederá a aplicar una subida salarial, a cuenta de las tablas salariales definitivas, según detalle:

a) Con efectos del día uno de enero del 2010, se subirá a cuenta el resultado de incrementar las tablas salariales del 2009, en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2009 en el 0,5%, subida que tendrá efectos

desde el día 1 de enero, si bien se abonará a partir de la nómina del mes de mayo del 2010, en la que se liquidarán los atrasos desde enero.

b) Con efectos del día uno de enero del 2011, se subirá a cuenta el resultado de incrementar las tablas salariales del 2010, en el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2010 en el 0,5%, subida que tendrá efectos desde el día 1 de enero, si bien se abonará a partir de la nómina del mes de mayo del 2011, en la que se liquidarán los atrasos desde enero.

### **Artículo 17. Antigüedad**

1. 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.

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



### **Artículo 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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 100,00 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.

### **Artículo 22. Gratificación por Fidelidad y Vinculación a la Empresa.**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que extingan sus contratos, total o parcialmente, por cese voluntario, o mutuo acuerdo entre las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las siguientes cantidades, en igual proporción que la jornada extinguida:

- A los 60 años, 6 mensualidades de su salario último.
- A los 61 años, 5 mensualidades de su salario último.
- A los 62 años, 4 mensualidades de su salario último.
- A los 63 años, 3 mensualidades de su salario último.
- A los 64 años, 2 mensualidades de su salario último.

Se entenderá salario a efectos de cálculo de las indemnizaciones, tanto el salario base como los complementos salariales, incluida la parte proporcional de pagas extras.

Las indemnizaciones establecidas serán abonadas en el plazo máximo de seis meses desde la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos en los que la indemnización sea inferior a 6 mensualidades, en cuyo supuesto se abonará en el plazo máximo equivalente al mismo número de mensualidades indemnizatorias.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de cinco años.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como



consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador, de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

### **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 12,75 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 1,66 euros para el 2009, por días efectivamente trabajado. Los trabajadores en formación percibirán por este concepto 1,66 euros para el 2009.

#### **Artículo 27. Plus de semimecanización.**

En relación con lo establecido en el artículo n. 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 mecanización. 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 5,15 euros para el 2009; los que lo hicieren a partir de esta hora cobrarán por este concepto la cantidad de 2,79 euros para el para el 2009. Ambos pluses se percibirán por día efectivamente trabajado.

#### **Artículo 29. Quebranto de moneda.**

Se estable un plus 3,15 euros para el 2009, 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 0,74 euros para el 2009.

### **Capítulo IV. Clasificación Del Personal Y Categorías Profesionales.**

#### **Artículo 30. Contratación.**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción contemplados en el artículo 15 1. 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.**

1. 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.

2. 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.

### 3. 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 aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

### 4. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

A los efectos de facilitar la contratación indefinida de los trabajadores, y por tanto poder cumplir las empresas contratantes los requisitos establecidos legalmente para optar a los incentivos autonómicos o estatales para la contratación indefinida por transformación de contratos de duración determinada o temporales, se establece:

“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, de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA n. 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el artículo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122, de 24 de junio), o norma que sustituya o modifique dichas normas jurídicas.

Igualmente, de establecerse cualquier tipo de ayuda económica para la contratación laboral, ya sea indefinida o temporal, que exija el acuerdo en Convenio Colectivo, se entenderá expresamente así acordado en el presente Convenio Colectivo, con independencia de la Administración Pública que establezca dicho tipo de ayuda”

## **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:

#### A) Personal administrativo:

1. Oficial Administrativo. Es el empleado que bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
2. 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.
3. Aprendiz. Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

#### B) Personal de elaboración:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Auxiliar. Es el empleado no especializado que tiene la función de Auxiliar, indistintamente al Oficial 1ª y al Oficial 2ª.





5. 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.

C) Personal complementario:

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. Chofe/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.

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



Artículo 2. 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 Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

3. 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.

4. 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, n. 2 Granada.

Asociación Profesionales de Fabricantes de Pan de Granada y Provincia:  
Circunvalación de la Encina n. 19 Bajo, 18015 Granada.

### **Artículo 36. Derechos sindicales.**

Las Centrales Sindicales mayoritarias en las empresas, con diez o más trabajadores en plantilla, y con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores en la plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes Secciones Sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.





2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa,

Comité de Seguridad y Salud, y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan.

Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La ampliación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

### **Artículo 37. Comité de empresa**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:





A) Ser informado por la dirección de la empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por las acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En la función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificaciones del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo, que habitualmente utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y costes y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes, así como las condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el desarrollo del trabajo en la empresa.





C) Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

D) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, en todo lo referente a los apartados a) y e) del Punto A) de este artículo, aunque después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

### **Artículo 38. Garantías sindicales**

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones dentro del año siguiente a su cese salvo que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, debería tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, las cuales serán acumulables de los distintos representantes Sindicales. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrían ser consumidas las horas retribuidas de



que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación y otras entidades.

### **Disposiciones Finales**

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 n. 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, UGTA y CCOOA, 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.

## TABLAS SALARIALES CONVENIO DE PANADERIA. AÑO 2009

### CATEGORIAS PROFESIONALES

Jefe de fabricación	814,94 euros
Jefe de taller mecánico	804,28 euros
Jefe de administración	819,30 euros
Oficial administrativo	797,79 euros
Auxiliar Administrativo	700,66 euros
Aprendiz o formación	20,30 euros

### EMPRESAS TOTALMENTE MECANIZADAS

Ayudante encargado	23,37 euros
Amasador	23,26 euros
Ayudante amasador	23,26 euros
Especialista, fogonero, gasista y encendedor	23,26 euros
Mecánico de 1ª	23,26 euros
Mecánico de 2ª	23,26 euros
Mecánico de 3ª	23,26 euros
Peón	22,74 euros

### EN LAS RESTANTES PANADERIAS

Encargado, convenio anterior, Maestro	24,33 euros
Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de pala	24,33 euros





Oficial 1ª, convenio anterior, oficial de masa	24,33 euros
Oficial 2ª, convenio anterior, oficial mesa	23,26 euros
Auxiliar, convenio anterior, ayudante	22,74 euros
Aprendiz o formación	20,30 euros

#### TRABAJOS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Encargado o comercial	24,33 euros
Chofer	24,33 euros
Vendedor en establecimientos	22,38 euros
Transportador a despachos	22,38 euros
Repartidor a domicilio	22,38 euros
Personal de limpieza	22,75 euros
Mecánico	24,37 euros
Aprendiz o formación	20,30 euros

(Firmas ilegibles).

