

## **ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA 4012/10**

### **JUNTA DE ANDALUCIA**

#### **Consejería de Empleo - Servicio de Administración Laboral**

##### **Delegación Provincial de Almería**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector INDUSTRIA DE LA PANADERÍA, expediente 0051, código 0400405, suscrito por la representación de las partes el 23 de marzo de 2010, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo.

#### **Acuerda.**

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE PANADERIA**

#### **Título I. Normas estructurales.**

##### **Artículo 1. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Agroalimentaria de UGT y el Sindicato Provincial Agroalimentario de CC.OO., como representación laboral, y, de otra, la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de ASEMPAL, en representación empresarial.

##### **Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la



representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

## **Título II. Condiciones generales.**

### **Artículo 3. Ámbito personal y funcional.**

Las normas del presente Convenio afectarán a todas las empresas dedicadas a la fabricación y venta de pan, cualquiera que sea su forma jurídica y naturaleza (personas físicas, empresas familiares, cooperativas, etc.) y al personal que en ellas preste sus servicios.

Clasificación de las Industrias de la Panadería.

Atendiendo a que las Industrias Panaderas de nuestra provincia están dotadas, en todo caso, de un mayor o menor nivel de mecanización y con el fin de unificar criterios, se establecen dos tipos de Industrias:

a) Panadería mecanizada. Se entenderá que la industria es mecanizada cuando se disponga de todos los elementos precisos para que los diversos procesos de fabricación se desarrollen de modo automático y continuo.

b) Panadería semimecanizada. Tendrán tal consideración, las industrias en las que los elementos mecánicos de que se dispone no permitan desarrollar los diversos procesos de fabricación de modo continuo.

### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente Convenio obliga a todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional y personal, que realicen su actividad dentro de la Provincia de Almería, de acuerdo con los límites territoriales actuales, aún cuando su domicilio social radique fuera de dicho ámbito provincial.

### **Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.**

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, aplicándose retroactivamente sus efectos económicos desde el día 1 de enero de 2008.

Su duración será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2008.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio podrán hacerse efectivos en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Prórroga. El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no denunciarse



expresamente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

Su denuncia se formalizará por escrito ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y la otra parte.

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual y global, con aquéllas que las empresas tuvieran establecidas con anterioridad a la vigencia del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

### **Título III. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas



cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

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

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Título IV. Categorías profesionales.**

##### **Artículo 9. Disposiciones generales.**

1. Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son



meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

2. Si la denominación de las nuevas categorías no se corresponden totalmente con las existentes en las empresas, deberá efectuarse el oportuno acoplamiento a las categorías definidas en el artículo siguiente, sin que, en ningún caso, la nueva clasificación pueda suponer perjuicio económico para el trabajador.

### **Artículo 10. 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 complementarios.

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

#### A) Personal administrativo:

- Oficial administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas 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.

#### B) 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 de primera: 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 de segunda: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de primera, 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 de primera y al Oficial de segunda.
- 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 complementarios:

- 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 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.
- 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 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.
- 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.

### **Artículo 11. Asimilación de categorías.**

A efectos del acoplamiento previsto en el apartado 2 del artículo 9, las empresas se ajustarán a la siguiente asimilación de categorías:

#### **Antigua categoría**

Auxiliar de oficina  
Oficial de Pala  
Amasador  
Oficial de Masa  
Ayudante de Amasador  
Oficial de Mesa  
Especialista  
Fogonero y Gasista  
Encendedor y oficial  
Ayudante y Peón  
Mayordomo  
Vendedor de establecimiento  
Chofer y Repartidor a domicilio  
Transportador de pan a despachos  
Personal de limpieza  
Mecánicos de 1ª, 2ª o 3ª

#### **Nueva categoría a la que se asimila**

Auxiliar Administrativo  
Encargado  
Oficial de primera  
Oficial de primera  
Oficial de segunda  
Auxiliar  
Encargado/comercial  
Vendedor  
Chofer-repartidor  
Chofer-repartidor  
Limpiador  
Mecánico

## **Título V. Ingresos, ascensos, promociones y contratación.**

### **Artículo 12. 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.

### **Artículo 13. 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 de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes



durante su transcurso.

Transcurrido el 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 en la empresa.

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

#### **Artículo 14. 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 15. Contrato para la formación.**

El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación en la Industria de la Panadería, debiéndose ajustar a las siguientes reglas:

1. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.
2. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los colectivos a que refiere la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

3. No podrá ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan





sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno.

4. el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta cinco trabajadores: uno.
- b) De seis a 10 trabajadores: dos.
- c) De 11 a 25 trabajadores: tres.
- d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadoras: cinco.
- f) De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.
- h) De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6 por 100 de la plantilla.
- i) Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este apartado.

5. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos o tres años, atendiendo a las categorías y puestos de trabajo que se relacionan, extraídos de la tabla salarial, anexo I del presente Convenio:

**- A) Personal administrativo:**

- Oficial administrativo, tres años de duración máxima.
- Auxiliar administrativo, dos años de duración máxima.

**- B) Personal de elaboración:**

- Oficial de primera y Oficial de segunda, tres años de duración máxima.
- Auxiliar, dos años de duración máxima.





### **-C) Personal complementarios:**

- Vendedor y Mecánico, tres años de duración máxima.
- Auxiliar y chofer-repartidor, dos años de duración máxima.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. A falta de denuncia o prórroga, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente, hasta la duración máxima que tenga establecida, cuando continúe en la prestación de sus servicios.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

6. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

Cuando el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

7. El empresario viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la empresa.

8. La retribución de los contratados para la formación será igual al salario mínimo interprofesional, al que, únicamente, se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

9. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.



10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan.

### **Artículo 16. Fomento de la contratación indefinida.**

1. El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”.

Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento 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 de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

## **Título VI. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 17. Jornada.**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de

trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

### **Artículo 18. Descanso semanal.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio de duración a la semana que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será de dos días ininterrumpidos.

No obstante lo anterior, atendiendo a que las necesidades del mercado así lo vienen exigiendo, para poder elaborar pan los domingos, las empresas podrán pactar con sus trabajadores que el descanso semanal sea correlativo a partir del primer día de la semana.

Los trabajadores que opten por que su jornada de trabajo incluya el domingo, tendrán derecho a percibir un plus adicional por importe de 62,10 euros mensuales, salvo en períodos de vacaciones y días de inasistencia voluntaria al trabajo. Este plus integrará la base de cotización a la Seguridad Social y estará sujeto a cotización.

En 2009 su importe será de 63,34 euros mensuales y en 2010 de 63,97 euros mensuales.

Al trabajador que, siendo requerido para ello, se negara a prestar sus servicios en algún domingo, le será detraída la parte proporcional del citado plus.

La cuantía mensual fijada para este plus se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje de incremento que experimente el IPREM cada ejercicio.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que resulte de aplicar la fórmula contenida en el artículo siguiente.

Igualmente, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias al año, no podrá ser superior a ochenta, salvo lo previsto en los apartados siguientes.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

Tampoco serán tenidas en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

### **Artículo 20. Fórmula para el cálculo del salario hora individual.**

$$(SBd+ant.d+P.P.P.d.) \times 7$$

$$S.H.I. = \frac{\text{-----}}{40}$$

40

S.H.I. = Salario hora individual.

S.B.d. = Salario Base diario.

Ant.d. = Antigüedad diaria.

P.P.P.d.= Parte proporcional de las tres pagas correspondientes a cada día.

$$(\text{Salario base día} + \text{antigüedad día}) \cdot 90$$

$$P.P.P.d. = \frac{\text{-----}}{365}$$

365

### **Artículo 21. Vacaciones.**

Todo el personal de la industria de panadería disfrutará anualmente en concepto de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

**Época de disfrute.** En el período comprendido entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, en los centros de trabajo con más de cinco trabajadores, se concederán vacaciones al 50% de la plantilla, correspondiendo a la empresa la facultad de decidir el número de trabajadores que las disfrutarán cada mes, siendo rotativo en cuanto a los trabajadores afectados.

### **Artículo 22. Licencias.**

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



- 15 días por matrimonio del trabajador. También dispondrán de 15 días naturales, por una sola vez, los trabajadores que opten por formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.
- 3 días por nacimiento de hijos que se ampliarán a 5 en caso de precisar la esposa intervención quirúrgica especial.
- 5 días en caso de defunción de padres, hijos, cónyuge o hermanos.
- 3 días naturales por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Título VII. Régimen económico.**

### **Artículo 23. Salario base.**

El salario base establecido en el presente Convenio para cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial del ANEXO I.

Debido a que, por las especiales características del sector, el personal de elaboración y servicios complementarios puede realizar parte de su jornada laboral durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, su salario se ha establecido atendiendo a dicha circunstancia.

No obstante, pese a lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que tengan reconocida a título personal una retribución en concepto de nocturnidad, la mantendrán como condición más beneficiosa en sus propios términos, sin que pueda ser objeto de absorción y compensación.

### **Artículo 24. Aumentos periódicos por tiempo de servicios.**

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de cuatro quinquenios, cuya cuantía queda fijada en 33,39 euros mensuales por cada uno de los quinquenios causados.

En 2009 será de 34,06 euros mensuales y en 2010 de 34,40 euros mensuales.

En lo sucesivo, la cuantía mensual fijada por quinquenio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en el que se vea incrementado el IPREM cada



ejercicio.

2. A los trabajadores al servicio de una misma empresa que prestaran sus servicios con anterioridad al 1º de enero de 1994, se les respetarán los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según el tiempo transcurrido hasta la indicada fecha, sin que, en ningún caso, pueda exceder del tope máximo fijado en la Orden de 19 de agosto de 1972, consistente en dos bienios y cuatro quinquenios.

La cuantía de los bienios y quinquenios a que se refiere el párrafo anterior, será la que figura en la tabla salarial, anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 25. Complemento retributivo en panaderías mecanizadas.**

En las industrias mecanizadas, se abonará al personal de elaboración del pan un complemento retributivo, cuya cuantía figura en la tabla salarial, anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 26. Suministro de pan en caso de incapacidad temporal y vacaciones.**

Todo el personal que se encuentre en estas situaciones, cualquiera que sea su causa, percibirá de la empresa durante todo el tiempo en que permanezca en aquéllas, el kilogramo de pan que habitualmente percibe en activo, bien en especie o su valor a precio de fábrica que se fija en 0,98 euros, a opción del trabajador. En 2009 será de 0,99 euros y en 2010 de 1 euros.

### **Artículo 27. Complemento por asistencia al trabajo.**

Se concede a todos los trabajadores de la Industria Panadera una prima por día de asistencia al trabajo, por importe de: 1,10 euros en 2008, 1,11 euros en 2009 y 1,12 euros en 2010.

### **Artículo 28. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una a treinta días de salario, que se abonarán de la siguiente forma:

- \* Paga de San Honorato: Será hecha efectiva del uno al diez de mayo.
- \* Paga de Verano: Será hecha efectiva del uno al diez de julio.
- \* Paga de Navidad: Será hecha efectiva del uno al diez de diciembre.

No obstante, podrá acordarse entre la empresa y el trabajador que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.



Para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas se tendrán en cuenta, además del salario base, los aumentos periódicos por tiempo de servicio y, en su caso, el complemento retributivo que corresponde en las panaderías mecanizadas según el artículo 25 del presente Convenio.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

### **Indemnizaciones no salariales.**

#### **Artículo 29. Plus de transporte.**

Todos los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad mensual de 102,80 euros, salvo en periodos de vacaciones y días de inasistencia voluntaria al trabajo. En 2009, la cantidad será de 103,62 euros mensuales y en 2010 de 104,66 euros.

#### **Artículo 30. Quebranto de moneda.**

El quebranto de moneda se abonará, como percepción extrasalarial, al chofer-repartidor que realice con carácter habitual y permanente operaciones de cobros y pagos, para compensar posibles perjuicios por errores en el manejo habitual de moneda.

La cuantía de este plus extrasalarial se fija en 1,10 euros por día efectivo trabajado. En 2009 será de 1,11 euros y de 1,12 euros en 2010.

Los trabajadores afectados por el presente artículo, deberán reponer a su costa el dinero que falte en las operaciones que realice por razón de este trabajo. Tal reposición no habrá de producirse, cuando la falta fuere debida a atraco sufrido por el trabajador, circunstancia que habrá de constatarse fehacientemente.

#### **Artículo 31. Compensación en caso de accidente o enfermedad.**

Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación I.T. derivada de accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100 % de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo.

Igual complemento percibirán los trabajadores beneficiarios de la prestación por I.T. derivada de enfermedad común que precise hospitalización, justificada tal circunstancia documentalmente.





En ambas situaciones, percibirán dicho complemento desde el primer día de la baja y hasta un máximo de seis meses.

Cuando la situación de I.T. sea debida a enfermedad común que no precise hospitalización, los trabajadores beneficiarios de la prestación percibirán la cantidad necesaria para completar hasta el 75% de su salario base, aumentos periódicos por tiempo de servicios, complemento retributivo en panaderías mecanizadas, en su caso, y el complemento por asistencia al trabajo, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.

### **Artículo 32. Ropa de trabajo.**

El personal de fabricación de las industrias será provisto cada 6 meses, por parte de las empresas, de un equipo de ropa de trabajo, cuyo uso será obligatorio. Las empresas podrán optar por entregar, en las mismas fechas, 57,51 euros a cada productor, a efectos de que se provea del equipo referido. En 2009 dicha cantidad ascenderá a 57,97 euros y en 2010 será de 58,55 euros.

## **Título VIII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 33. Seguridad y salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

### **Artículo 34. Comisión paritaria de salud laboral.**

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

### **Funciones y trabajo a desarrollar.**

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.
4. Colaborar con las Administraciones públicas competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este





ámbito de actividad.

5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

### **Artículo 35. Reconocimiento médico.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio solicitarán al Centro de Seguridad e Higiene el reconocimiento médico periódico para sus trabajadores.

### **Artículo 36. Carné de manipulador.**

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

### **Artículo 37. Condiciones de los establecimientos de fabricación.**

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 8.13 del Real Decreto 1137/1984, de 28 de marzo, por el que se aprueba la Reglamentación técnico-sanitaria para la fabricación, circulación y comercio del pan y panes especiales, en los locales de fabricación y almacenamiento de los productos sujetos a dicha Reglamentación, no se podrá comer ni fumar.

## **Título IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 38. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.





5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

### **Artículo 39. Graduación de las faltas.**

#### **1. Se considerarán como faltas leves:**

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

#### **2. Se consideran como faltas graves:**

- a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b). La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c). El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d). La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e). La suplantación de otro trabajador, alterando los registro y controles de entrada y salida al trabajo.
- f). La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las



relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g). La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h). La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i). El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j). La embriaguez habitual en el trabajo.

k). La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar el proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l). La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll). La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m). Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n). La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3. Se considerarán faltas muy graves:**

a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.

b). La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.



- d). La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e). El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f). La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g). La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h). La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i). La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso huelga.
- j). El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k). El acoso sexual.
- l). La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll). Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m). La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
  - a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán





canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **Título X. Derechos sindicales.**

### **Artículo 41. Descuento de la cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten una implantación mínima del 15%, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

### **Artículo 42. Legislación supletoria.**

En lo no regulado expresamente en este título se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

## **Título XI. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.**

### **Artículo 43. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. Con relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de las vacaciones; licencias, permisos 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.

## **Título XII. Otras disposiciones.**

### **Artículo 44. Cláusula de descuelgue.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la transcendencia del objetivo de preservar el empleo y las dificultades de financiación que atraviesan las empresas, justifican la conveniencia de posibilitar la inaplicación de los incrementos





salariales pactados a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada, como consecuencia de tal aplicación.

A tal efecto, los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo tercero, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria ofrecerá los mecanismos de composición previstos en el SERCLA.

Ante la falta de acuerdo, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la



información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

#### **Artículo 45. Formación profesional para el empleo.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores, en los términos que a continuación se señalan:

a) En la formación de demanda podrán participar los trabajadores ocupados, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

b) En la formación de oferta podrán participar los trabajadores ocupados y desempleados en la proporción que las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

Las acciones formativas deberán desarrollarse de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el citado Real Decreto.

#### **Artículo 46. Jubilación obligatoria.**

En el marco de la política de empleo expresada en el presente convenio, abordándose entre sus objetivos la promoción de su estabilidad, el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales o el fomento de los contratos formativos, se pacta la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación (actualmente fijada en los 65 años de edad), siempre que el trabajador afectado por la medida tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### **Artículo 47. Jubilación parcial.**



Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años de edad simultánea con la celebración de un contrato a tiempo parcial y vinculada, cuando se acceda a la misma sin haber alcanzado la edad de 65 años, a la celebración de un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresario y trabajador.

### **Beneficiarios.**

Podrán acogerse a la jubilación parcial los siguientes trabajadores por cuenta ajena:

1. Trabajadores menores de 65 años siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

1.1. Edad de acceso. Para acceder a la jubilación parcial será necesario haber cumplido las siguientes edades:

1.1.1. Trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967: 60 años.

1.1.2. Resto de trabajadores: 61 años.

La exigencia de esta edad será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2014, hasta entonces se deberá tener cumplida la edad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante 2010: 60 años y 4 meses.
- Durante 2011: 60 años y 6 meses.
- Durante 2012: 60 años y 8 meses.
- Durante 2013: 60 años y 10 meses.

1.1.3. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2012, se podrá acceder a la jubilación parcial con 60 años de edad siempre que en el momento del hecho causante se reúnan los siguientes requisitos:

- Acreditar 6 años de antigüedad en la empresa.
- Acreditar 30 años de cotización a la Seguridad Social.
- Que el trabajador relevista sea contratado mediante un contrato indefinido a jornada completa.





En este caso, la reducción máxima de la jornada será del 85%.

A efectos de cumplir el requisito de edad no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación.

1.2. **Antigüedad.** El trabajador debe acreditar un período de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberá reunir el período de antigüedad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante 2010: 4 años.
- Durante 2011: 5 años.

A estos efectos, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresas o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

1.3. Que la empresa celebre los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador.
- Contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo deben estar vinculados a la misma empresa.

1.4. Acreditar un período previo de cotización de 30 años.

A estos efectos no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberán reunir los siguientes períodos de cotización:

- Durante 2010: 24 años.
- Durante 2011: 27 años.
- Durante 2012: 30 años.





2. Trabajadores mayores de 65 años, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

2.1. Reunir todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

A estos efectos no se tendrá en cuenta las bonificaciones o coeficientes reductores de la edad de jubilación que correspondan.

2.2. Que la empresa celebre con el trabajador jubilado parcial un contrato a tiempo parcial.

No será necesario que la empresa celebre simultáneamente un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parciales así como la jubilación parcial.

### **Disposiciones adicionales.**

#### **Primera. Incremento económico para el año 2011.**

El incremento económico para el año 2011, se fijará aplicando sobre los distintos conceptos económicos, salvo la antigüedad y plus adicional por trabajo en domingo, un incremento del 1,5%.

Para su efectividad, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en el citado ejercicio.

#### **Segunda. Cláusulas de garantía salarial.**

Para el año 2010. En el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de

2010 supere el 1%, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales del convenio del año siguiente.

Corresponderá a la Comisión Paritaria la aplicación de esta cláusula, conforme al siguiente criterio: el exceso que, en su caso, se hubiese producido, se deberá aplicar sobre las tablas vigentes en el año 2009, y el resultado se adicionará a las tablas salariales en vigor durante el año 2010, a efectos de que tal resultado sirva de base para aplicar el incremento pactado para el año 2011.

Para el año 2011. El mismo criterio fijado para la cláusula de garantía del año 2010 operará, en su caso, para la del año 2011, en el supuesto de que el IPC al 31



de diciembre del citado ejercicio supere el 1,5%.

La cláusula de garantía no operará, en ninguno de los citados ejercicios, respecto de la antigüedad ni del plus adicional por trabajo en domingo.

### **Tercera. Comisiones Técnicas.**

Respecto de las materias remitidas al dialogo social en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, suscrito el día 9 de febrero de 2010 por la representación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), las partes signatarias del presente Convenio iniciarán, a partir de la firma de los acuerdos que se alcancen en dicho ámbito, la constitución de las Comisiones Técnicas precisas por razón de la materia, para incorporarlos, cuando así proceda, al articulado de este texto.

Para su efectividad, se creará una agenda de las distintas materias a tratar por orden de prelación.

Las Comisiones Técnicas se constituirán como órganos particulares distintos de la Comisión Paritaria, correspondiendo a cada Comisión aprobar su propio Reglamento de funcionamiento.

La designación de los vocales de las distintas Comisiones Técnicas será nominativa, debiendo recaer, siempre que sea posible, entre los miembros de la Comisión Negociadora que han participado en la negociación del convenio colectivo.

Los acuerdos adoptados en las distintas Comisiones Técnicas deberán ser ratificados por la Comisión Negociadora del Convenio, a fin de incorporarlos al texto del presente Convenio y remitirlos a la Delegación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a los efectos de su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.





TABLA SALARIAL 2008 (ANEXO I)

GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (APARTADO 2 DEL ART. 24)			
	SALARIO BASE	MECANIZADA	BIENIOS	QUINQUENIOS
<b>A) PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
	Euros / mes		Euros / mes	Euros / mes
Oficial Administrativo.....	717,87		21,94	43,88
Auxiliar Administrativo.....	651,91		19,92	39,85
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio			
<b>B) PERSONAL DE ELABORACIÓN</b>				
	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado.....	27,37	1,05	0,73	1,45
Oficial de Primera.....	26,42	1,01	0,70	1,41
Oficial de Segunda.....	25,77	0,97	0,69	1,37
Auxiliar.....	25,38	0,96	0,67	1,35
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio			
<b>C) PERSONAL COMPLEMENTARIO</b>				
	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado o Comercial.....	22,57	0,69		1,38
Vendedor.....	21,45	0,66		1,31
Auxiliar.....	18,66	0,57		1,14





	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Mecánico.....	24,17	0,71	1,42
Chofer Repartidor.....	22,57	0,69	1,38
Limpiador.....	18,66	0,57	1,14
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio		

TABLA SALARIAL 2009 (ANEXO I)

GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPLEMENTO		ANTIGÜEDAD (APARTADO 2 DEL ART. 24)	
	SALARIO BASE	MECANIZADA	BIENIOS	QUINQUENIOS

## A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

	<b>Euros / mes</b>	<b>Euros / mes</b>	<b>Euros / mes</b>
Oficial Administrativo.....	723,61	21,94	43,88
Auxiliar Administrativo.....	657,13	19,92	39,85
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio		

## B) PERSONAL DE ELABORACIÓN

	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado.....	27,59	1,06	0,73	1,45
Oficial de Primera.....	26,63	1,02	0,70	1,41
Oficial de Segunda.....	25,98	0,98	0,69	1,37
Auxiliar.....	25,58	0,97	0,67	1,35
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio			

## C) PERSONAL COMPLEMENTARIO

	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado o Comercial.....	22,75	0,69	1,38
Vendedor.....	21,62	0,66	1,31
Auxiliar.....	18,81	0,57	1,14
Mecánico.....	24,36	0,71	1,42
Chofer Repartidor.....	22,75	0,69	1,38
Limpiador.....	18,81	0,57	1,14
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio		

TABLA SALARIAL 2010 (ANEXO I)

GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPLEMENTO		ANTIGÜEDAD (APARTADO 2 DEL ART. 24)	
	SALARIO BASE	MECANIZADA	BIENIOS	QUINQUENIOS

## A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

	<b>Euros / mes</b>	<b>Euros / mes</b>	<b>Euros / mes</b>
Oficial Administrativo.....	730,85	21,94	43,88
Auxiliar Administrativo.....	663,70	19,92	39,85
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio		

## B) PERSONAL DE ELABORACIÓN

	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado.....	27,87	1,07	0,73	1,45
Oficial de Primera.....	26,90	1,03	0,70	1,41
Oficial de Segunda.....	26,24	0,99	0,69	1,37
Auxiliar.....	25,84	0,98	0,67	1,35
Aprendiz.....	Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio			

## C) PERSONAL COMPLEMENTARIO

	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>	<b>Euros / día</b>
Encargado o Comercial.....	22,98	0,69	1,38
Vendedor.....	21,84	0,66	1,31
Auxiliar.....	19,00	0,57	1,14



**GRUPOS/CATEGORÍAS  
PROFESIONALES**

Mecánico.....  
Chofer Repartidor.....  
Limpiador.....  
Aprendiz.....

**COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (APARTADO 2 DEL ART. 24)**  
**SALARIO BASE MECANIZADA BIENIOS QUINQUENIOS**  
**Euros / día Euros / día Euros / día**

24,60 0,71 1,42  
22,98 0,69 1,38  
19,00 0,57 1,14

Su retribución se establece en el artículo 15.8 del presente Convenio

