



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE CÓRDOBA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2004/2005

Visto el Texto del Convenio suscrito el pasado día 9 de junio de 2004 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de las Industrias Panificadoras de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004 y 2005, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, a 5 de julio de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de las Industrias Panificadoras de Córdoba y su Provincia

Asistentes:

—Por CC.OO.: Don Manuel Flores Márquez, don Antonio José Moral Ruiz y don José Galisteo Tarín. Asesor: Don José Diéguez Galisteo.

— Por U.G.T.: Don Rafael Cruces Mancheño, don Antonio Quintero Lara, don Antonio Pedregosa Delgado, don Enrique Poyato Paleero y don Jenaro Rojas Sosa. Asesor: Don Juan Francisco Mohedano Serrano.

—Por AFEPANCOR: Don Manuel Petidier Huertos, don Cristóbal Martín Galera, don Manuel Mora Herrador, don Agustín Graciano, don Aurelio Gómez Llamas, don Jesús Cañete Cosano y don Rafael Herrería Castellón. Asesores: Don Antonio Arroyo Díaz y don Manuel Córdoba Rueda.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 18 horas del día 10 de febrero del año 2004, se reúnen los señores relacionados anteriormente, miembros de la Mesa



Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Panificadoras de Córdoba y su provincia, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO), a los efectos de la constitución de la citada Mesa.

Abierta la sesión, en primer lugar se procede al intercambio por ambas partes de los certificados acreditativos de la representatividad de los miembros de la Comisión Negociadora.

Seguidamente la representación empresarial pide a la representación de los trabajadores aclaren algunas dudas existentes sobre la Plataforma del Convenio de Panadería para el corriente año 2004, presentada por éstos últimos con anterioridad.

Una vez aclaradas las dudas solicitadas, la representación empresarial les contesta a la de los trabajadores, que estudiaran las propuestas efectuadas por éstos y le serán respondidas en la próxima reunión.

Seguidamente entre ambas partes se coincide en la necesidad de fijar un calendario de reuniones, lo que después de un cambio de impresiones se acuerda de forma unánime que las sucesivas reuniones que puedan celebrarse tengan lugar en martes, efectuándose la primera de éstas, el próximo martes día 17 de los corrientes, a las 18 horas, quedando a tal fin convocados todos los presentes para dicha fecha.

Sin más asuntos de que tratar, se levanta la sesión siendo las 19 horas y 30 minutos del día al principio indicado, firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

Hay varias firmas.

Acta Final del Convenio Colectivo de Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba 2004-2005

Asistentes:

—Por AFEPANCOR: Don Manuel Petidier Huertos, don Rafael

Herrería Castellón, don Jesús Cañete Cosano, don Agustín Graciano Serena, don Cristóbal Martín Galera, don Manuel Mora Herrador y don Aurelio Gómez Llamas. Asesores: Don Manuel Córdoba Rueda y don Antonio Arroyo Díaz.

—Por CC.OO.: Don Antonio Moral Ruiz y don José Galisteo

Tarín. Asesores: Don José Diéguez Galisteo y don Manuel Flores Márquez.

— Por U.G.T.: Don Enrique Poyato Pallero, don Rafael Cruces Mancheño, don Genaro Rojas Sosa, don Antonio Pedregosa Delgado y don Antonio Quintero Lara.



Asesores: Don Juan Francisco Mohedano Serrano y doña María José Ruiz Madrid.

En Córdoba, siendo las 18 horas del día 9 de junio de 2004, se reúnen los señores anteriormente relacionados miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba, llegando a los siguientes acuerdos:

PRIMERO: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2004, y 2005, el cual se adjunta a este acta como anexo.

SEGUNDO: Remitir la presenta acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad Laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

TERCERO: Facultar a D. Manuel Córdoba Rueda para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 19 horas del día arriba indicado. Hay varias firmas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE CÓRDOBA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2004/2005

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de Córdoba y su provincia cuya actividad primaria o secundaria, sea la elaboración, fabricación, cocción o venta de productos de panadería. Asimismo será de aplicación a todas las actividades del gremio definidas en el artículo 7º de la vigente Reglamentación Técnico Sanitaria para la Fabricación, Circulación y Comercio de Pan y Panes Especiales.

Artículo 2. Vigencia Y Duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1º de enero de 2004 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2005, sea cual sea su día de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al menos a la fecha de su vencimiento.

Las partes efectuarán la denuncia a través de sus órganos representativos, bien sean los mismos que suscriben el presente Convenio o aquellos otros que durante la vigencia del mismo se elijan por los trabajadores o empresarios. No obstante



las partes acuerdan que una vez denunciado en tiempo y forma y hasta tanto no se haya pactado un nuevo acuerdo que afecte al Sector quedan vinculados al contenido del presente Convenio.

Artículo 3. Absorción y Compensación

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente por las de igual naturaleza y que vinieran percibiéndose con anterioridad a este Convenio por los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 4. Validez

Constituye un conjunto único las condiciones de este Convenio y en caso de producirse los supuestos del número cinco del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva en cada caso la Autoridad Laboral.

Artículo 5. Condiciones Mínimas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, se consideran mínimas y en consecuencia cualquier mejora establecida o que se establezcan ya sean por disposición legal o decisión voluntaria, contrato individual o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

Artículo 6. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa legal y específica de la actividad.

Artículo 7. Jornada de Trabajo

Sin perjuicio del compromiso de las partes de asumir las modificaciones más beneficiosas que pudieran producirse por acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales, la jornada de trabajo para los años 2004 y 2005 será de 39 horas semanales, sin rebasar el computo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores se podrá pactar la distribución semanal de la jornada diaria, respetando en todo caso, el endoble de la jornada de Viernes a Sábado, así como la de los días 24 y 31 de diciembre, y los máximos legales establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la entrada en vigor del presente Convenio, ambas partes acuerdan prohibir expresamente la venta de pan y el trabajo en Domingo, en todos los establecimientos que se dediquen, directa o indirectamente, a la fabricación, elaboración, cocción o venta de pan en todo el territorio local y provincial. El





incumplimiento de dicha norma, que salvo disposición legal en contrario, se considerará a todos los efectos como derecho necesario, dará lugar a la intervención de la autoridad competente sobre la materia con base en el incumplimiento de esta normativa que desarrolla la actividad del Sector en Domingo.

Con independencia de lo desarrollado anteriormente como norma general sobre jornada y horarios, las empresas y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos los propios interesados, podrán pactar como norma transitoria o excepcional que algunos trabajadores realicen actividad los Domingos. Dicha actividad será realizada por el trabajador de forma voluntaria, siendo ésta de un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas. La retribución de éste tendrá un valor único de 49,69 euros.

Anualmente las empresas elaborarán un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo según el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Horario de Trabajo

A. En los casos que previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, y por necesidad del mejor servicio a los consumidores, la jornada comenzase antes de las 4 de la mañana, dicho comienzo anticipado se abonará con la cantidad de 6,265 euros

B. El incumplimiento por cualquiera de las partes del pacto a que se refiere el párrafo anterior, será considerado como incurso en el Capítulo III. Sección IV, artículo 52 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

C. Una vez establecido el pacto, las empresas de conformidad con las necesidades de las mismas y previo acuerdo con los Delegados de Personal, establecerán el sistema rotatorio y el calendario que permita efectuar, en condiciones de proporcionalidad al personal implicado en este comienzo anticipado.

D. En todo caso, dicho comienzo anticipado, en la cuantía establecida en el párrafo A), se abonará por día realmente trabajado.

Artículo 9. Conceptos Retributivos

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

A. Para todo el personal: Salario Base del Convenio, complementos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, pagos en especie, complementos personales, si los hubiera.



B. Personal de taller u obrador de las panaderías mecanizadas y semimecanizadas: Complementos de mecanización y complemento de comienzo anticipado, si procede.

C. Personal de taller u obrador de las panaderías a rendimiento por productor: Plus de exceso sobre rendimiento fijo, si procediera, incentivos por piezas menores, si procediese, complementos de comienzo anticipado, si procede.

Artículo 10. Salario Convenio

El salario base del personal afectado por el presente Convenio será para 2004 el que se especifica en la Tabla Salarial anexa, según corresponda para los diferentes tipos de empresas y sus funciones y categorías profesionales. Si al 31/12/04 el I.P.C. publicado por el I.N.E. excede del IPC previsto para 2.004, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/04, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

Para el año 2005 se establece un incremento salarial en todos los conceptos retributivos del I.P.C. previsto por el Gobierno más un 1%.

Si al 31/12/05 el I.P.C. publicado por el I.N.E. excede del IPC previsto para ese año, se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con efectos retroactivos desde el 1/1/05, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

Artículo 11. Complemento de Antigüedad

Este concepto retributivo será, en el porcentaje correspondiente a cada antigüedad, el que se especifica en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores que aún no hayan generado antigüedad, generarán ésta hasta un máximo del 20% del salario base correspondiente, computándose la misma a razón del 1% anual.

Los trabajadores actualmente fijos que tengan reconocido como mínimo un bienio, podrán alcanzar hasta un máximo del 40% de su salario base correspondiente (es decir, 4 quinquenios). Llegado este porcentaje quedará el concepto congelado, pasando a ser un incentivo de carácter personal denominado "antigüedad consolidada".

Los trabajadores que a la firma de este Convenio estén percibiendo en concepto de antigüedad 4 ó 5 quinquenios, se les respetará el tramo en trance de adquisición, llegando a percibir el 50 ó 60% respectivamente de su salario base correspondiente. Una vez alcanzado el tramo en cuestión, la cantidad económica que se perciba será trasladada a un concepto personal denominado «antigüedad



consolidada».

El incentivo personal de antigüedad consolidada se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se negocie para el Convenio y será cotizable a todos los efectos.

El mencionado concepto no será ni absorbible ni compensable por ningún otro.

Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias

El personal integrado en el presente Convenio percibirá por este concepto, tres pagas extraordinarias anuales, en la cuantía de 30 días de su salario base más antigüedad, correspondiente a, San Honorato, Verano y Navidad, y serán prorrateadas mensualmente en su caso, según el tiempo de permanencia en la empresa.

Las referidas pagas, se abonarán los días 15 de abril, agosto y diciembre respectivamente.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, y previo acuerdo escrito entre las partes, el importe correspondiente a la paga de San Honorato podrá prorratearse en doce fracciones mensuales correspondientes a los doce meses naturales del año, abonándose conjuntamente con los salarios del mismo.

Artículo 13. Pago En Especie

Todo el personal integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrá derecho al pago en especie de un kilo de pan durante los 365 días del año, incluidas las vacaciones y las situaciones de I.T. En aquellas empresas donde no se fabrique pan, dicho pago en especie lo harán en efectivo a precio de fábrica.

Durante el mes de vacaciones y/o durante una I.T., el trabajador recogerá el kilo de pan en el despacho titular de la empresa más próximo al domicilio del trabajador.

Artículo 14. Complemento de Mecanización y Semimecanización

Al no influir en el rendimiento (Kg./hombre/hora), el personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semi-mecanizadas, sino que dicho rendimiento va en función del grado de modernización de los equipos o maquinarias que intervienen en el proceso productivo, el citado personal recibirá por este concepto la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa, incluidas las vacaciones y las pagas extraordinarias.

Por igual motivo se sustituye el incentivo de fabricación de piezas menores que





señala el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias de Panadería, por un plus para este personal de Taller u Obrador de las industrias mecanizadas y semimecanizadas que se fija en la cuantía de 37,158 euros. Dicho plus se abonará igualmente en las vacaciones y en las pagas extraordinarias.

Artículo 15. Plus De Exceso Sobre Rendimiento Fijo

El personal de Taller u Obrador de las empresas a rendimiento fijo por productor percibirá el exceso sobre los totales fijados en el articulado del presente Convenio de conformidad con la siguiente fórmula:

Salario Base por 7 días más 30% de antigüedad partido por 612,3 kgs. de harinas semanales, igual a precio de kilo de exceso.

Artículo 16. Incentivos Por Piezas Menores.

El personal de Taller u Obrador de las panaderías a rendimiento fijo por trabajador percibirá globalmente por este concepto la cantidad de 0,0029684 euros por pieza de 200 gramos o inferiores, hasta el total de 20 kgs. de harina diarios por productor.

El exceso sobre los 20 kgs. de harina por productor se retribuirá con la misma cantidad, pero abonándola individualmente a cada trabajador.

Artículo 17. Conceptos Compensatorios

A. Para suplir los gastos ocasionados por el transporte que hay que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador con independencia de su categoría profesional percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 3,43 euros. Dicha compensación extrasalarial se percibirá por día realmente trabajado.

B. En aquellas empresas de más de 10 trabajadores de plantilla, el Maestro Encargado responsable de la realización y de la dirección del proceso productivo, percibirá un complemento de 2,230 euros por día realmente trabajado. En las empresas de menos de 10 trabajadores la función del Maestro y el correspondiente complemento se pactará de común acuerdo entre las partes interesadas.

C. En las empresas que sea costumbre o tradición hacer la levadura o refrescar la masa antes del comienzo de la jornada laboral, el tiempo requerido para ello será considerado indistintamente, como deducible de la jornada ordinaria del trabajo, como horas extraordinarias o abonable a tanto alzado, según acuerdo entre la empresa y el trabajador que realice dicho menester.

D. Los transportadores de pan a despachos de las empresas mecanizadas y semimecanizadas percibirán en concepto de quebranto de moneda, la cantidad





de 69,90 euros mensuales.

Artículo 18. Complemento Salarial Para el Personal Administrativo

Se establece un plus para el personal administrativo consistente en 1,958 euros por día realmente trabajado.

Artículo 19. Complemento Salarial Para Repartidores de Pan A Despacho

Se establece un plus para los repartidores de pan a despacho consistente en 1,958 euros por día realmente trabajado.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Atendidas las circunstancias existentes, las partes manifiestan su compromiso y voluntad de no realizar horas extraordinarias con carácter habitual.

En el supuesto de que, por razón de las categorías profesionales, haya de realizarse algunas horas extraordinarias, así como en el caso de las estructurales y por pacto entre empresas y trabajadores, dichas horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que se expresa en el Anexo correspondiente o se compensarán con tiempo de descanso equivalente a 1,75 horas de descanso por hora trabajada, dicha compensación será a día completo, de manera que los días de descanso compensatorio que se puedan producir por este concepto se abonarán como si de días trabajados se tratara a todos sus efectos.

La determinación de las fechas de los descansos compensatorios se hará de mutuo acuerdo entre las partes.

Se establece un máximo de 50 horas extraordinarias estructurales entendiéndose por tales las necesidades por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Artículo 21. Vacaciones

El período anual de vacaciones será de 25 días laborables o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el tiempo necesario para disfrute pleno de este derecho. En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 30 días naturales.

Durante el período de vacaciones se abonarán los salarios totales percibidos por el trabajador. Los complementos salariales de cantidad y calidad de trabajo se calcularán según el promedio de los tres meses efectivamente trabajados anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.

La suplencia de los trabajadores en vacaciones, y si ello es posible, se llevará a



efecto con el personal inscrito como desempleado.

De no haber posibilidad de ello, el trabajo será realizado por el resto de los trabajadores de la plantilla y los salarios y pluses que le corresponderían al sustituto serán distribuidos a partes iguales entre los demás trabajadores.

El calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se efectuará de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores. Los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 22. Permisos Retribuidos

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

A. 15 días naturales en el caso de matrimonio.

B. 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días, en los casos de hospitalización (padres, abuelos, hijos y nietos propios o del cónyuge).

C. 2 días por traslado del domicilio habitual.

D. 2 días anuales por asuntos propios.

E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.

F. Por el tiempo necesario para exámenes, incluido el que debe darse para la obtención del carnet de conducir.

G. En los demás casos que contemplen la legislación laboral.

Artículo 23. Clasificación Industrial de la Empresa

A efectos de este Convenio, las Panaderías se clasifican en mecanizadas, semimecanizadas y de rendimiento.

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

2. SEMIMECANIZADAS: Son las que reúnen conjuntamente y como mínimo los





siguientes requisitos:

A. Amasadora mecánica de sistemas modernos, al ser posible instalada en lugar posterior, para que su función de verter la masa se realice con facilidad.

Las instaladas en naves bajas, han de estar lo más próximas posibles a las divisoras automáticas.

B. Divisora-pesadora automática, torneadora-formadora, y aquellos otros elementos, con cintas de reposo y de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.

C. Horno de cintas o bandejas o termocard, o bien, hornos de sistemas fijos modernizados como mínimo por alimentación de fuego indirecto.

D. Instalación de agua fría y caliente en las cintas amasadoras.

E. Armarios de reposo o fermentación portátiles y de fácil manejo.

F. Cernedora de harinas.

3 A RENDIMIENTO: Son las que no están contempladas en algunas de las situaciones anteriores.

Artículo 24. Producción Mínima

La producción normal del personal de Taller u Obrador de las empresas a rendimiento será: de 612,3 kgs. de harina semanales por trabajador, distribuidos de conformidad con lo dispuesto en el Artº. 7, con un máximo de 15,7 kgs. por hora y hasta un máximo de 27.851,8 kgs. anuales.

Artículo 25. Derechos y Garantías de los Cargos de Representación

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán las competencias, derechos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Independientemente y a modo de resumen se establecen los siguientes derechos y garantías, sin menoscabo de todos aquellos que recoja la legislación anteriormente citada:

A. Derechos de Asambleas: Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán solicitar Asamblea en los centros de trabajo fuera de la jornada laboral salvo que por expreso acuerdo con la empresa se decida hacerlo dentro de la misma, previa comunicación a los responsables de la empresa.





La presidencia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, comunicará previamente a la Dirección de la empresa, los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la Asamblea.

En todo lo relativo a Asambleas de los Trabajadores, se estará a lo que establece los artículos 77,78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Tablón de Anuncios: Las empresas pondrán un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los representantes de los trabajadores, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente, en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegado de Personal. El mismo procedimiento será utilizado por las empresas.

C. Garantías Sindicales: Los derechos sindicales de los trabajadores, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

En situaciones excepcionales que requieran un tiempo superior al concedido por la Ley, la empresa concederá al Presidente o Secretario del Comité, un incremento de hasta el 50 por 100 del tiempo mensual que le corresponda, siempre que sea para tareas laborales, relativas a los trabajadores de su empresa y previamente justificadas. Este permiso solamente podrá concederse dos veces dentro de cada año natural.

Aparte del supuesto contemplado en el párrafo anterior, las horas sindicales no serán acumulables, salvo acuerdo con la empresa. En caso de no llegar a un acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio formal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como, el Delegado Sindical de la central a que pertenezca, si lo hubiera.

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



D. Excedencias para cargos Sindicales: Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 26. Cuota Sindical

Los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio y que así lo deseen, previo comunicado a su empresa, gestionarán la documentación de autorización ante ésta, al objeto de que se les descuenten las cuotas correspondientes a la Central Sindical a que estén afiliados, en el mencionado documento figurará la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador, su número de Documento Nacional de Identidad, el importe a descontar y el número de cuenta corriente en la que debe ser ingresada la cantidad.

Por su parte la empresa enviará a los Sindicatos el recibo de haber ingresado las mencionadas cuotas sindicales.

Artículo 27. Ropa De Trabajo

Las empresas dotarán a sus trabajadores de cuatro equipos completos por año, cuya composición se establecerá en niveles inferiores de negociación, dos de verano y dos de invierno.

No obstante y para los supuestos en que las empresas en cuestión no hagan entrega por cualquier causa en el transcurso del año, de los equipos de trabajo señalados en el párrafo anterior, abonarán a los trabajadores el importe de los mismos, que en ningún caso podrá ser inferior a 18,346 euros.

Artículo 28. Vacantes

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas afectadas proveerán a los ascensos y vacantes que se produzcan entre sus diferentes categorías y puestos de trabajo, con los trabajadores de su propia plantilla. A igualdad de actitud demostrada, ocupará dicha categoría o vacante el empleado de más antigüedad de la empresa.

Caso de no existir personal debidamente capacitado en las plantillas, la Dirección podrá cubrir las indicadas plazas con empleados de nuevo ingreso.

Artículo 29. Revisión Médica

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, será sometido a las revisiones médicas que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de





Riesgos Laborales y demás normativas de aplicación en esta materia.

Artículo 30. Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/ 1.997, de 17 de Enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de todos los reglamentos en vigor referentes a esta material.

Asimismo se velará por la aplicación y cumplimiento por parte de los trabajadores de las disposiciones a ellos referentes, del Código Alimentario y Reglamento de Manipuladores de Alimentos.

Artículo 31. Derecho de Información.

Los trabajadores a través de sus representantes, tendrán derecho a conocer la información de las materias empleadas, la tecnología y de los demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivada del trabajo.

También tendrán derecho a ser informados sobre el cumplimiento de la legislación vigente en materia higiénico-sanitaria.

Asimismo y en las condiciones que establece el artículo 65, los

Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresas, tendrán las competencias que expresamente les reconocen los artículos 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Prestaciones Complementarias I.T.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% de su base reguladora en los siguientes supuestos:

- (a) En caso de hospitalización desde el primer día.
- (b) En caso de I.T. por accidente laboral desde el primer día.
- (c) En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral desde el día 13 hasta el 90.
- (d) Desde el primer día hasta el 12 en los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral el 85%.
- (e) Desde el 90 en adelante los trabajadores cobrarán el 85%.



Artículo 33. Contratación del Seguro

Las empresas mantendrán una póliza de seguro, que garantice a los trabajadores del sector y cubra los siguientes riesgos:

En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo incapacidad permanente total o gran invalidez, derivados de accidente laboral, incluidos los ocurridos “in itinere”, que garantice la percepción de 12.461,14 euros.

Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento, las personas señaladas como tales en la Ley General de la Seguridad Social.

Estas cantidades percibidas por los beneficiarios de la póliza y sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas “a cuenta” de cualquier otra indemnización que la empresa se viese obligada con los citados beneficiarios por disposición judicial que se dictare como consecuencia del accidente, salvo en los casos de recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad en el trabajo.

Artículo 34. Liquidaciones

En los casos de extinción de las relaciones laborales, las empresas entregarán a los trabajadores por lo menos, dos días antes del pago, copia de la liquidación total en la que se especificarán todos los conceptos, para que éstos puedan examinarlas y ser aclaradas y rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago.

Artículo 35. Conservación del Equipo Mecánico.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio, todo trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

En los casos que bien por exceso de plantilla o bien por lo reducido de la producción se terminase antes de la jornada normal, todo el personal está obligado a utilizar el tiempo sobrante en el cuidado y limpieza de los utensilios propios de la industria en la que no sea necesario personal especializado.

Artículo 36. Afiliación A la Seguridad Social

Todas las empresas están obligadas a entregar al trabajador fotocopia del justificante de Alta en la Seguridad Social en un plazo de seis días a partir de la





entrada al trabajo en la misma.

Artículo 37. Racionalización

De conformidad con lo establecido en los artículos, 22,39,40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas se reservan las facultades de organización del trabajo en las mismas, en orden a conseguir una racional utilización de los recursos económicos y humanos, pudiendo disponer a tal efecto, siempre dentro de la legalidad vigente, la movilidad y redistribución de todo el personal con arreglo a las necesidades de organización de la producción.

Artículo 38. Productividad en el Trabajo

Las retribuciones en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal y correcta de trabajo.

Para la evaluación de esta productividad, las empresas con conocimiento de sus trabajadores, podrán establecer sistemas científicos de organización y racionalización del trabajo.

Artículo 39. Absentismo

En los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador culpable de la misma, perderá del importe de sus haberes la cantidad equivalente al salario hora profesional, calculándose con la fórmula que establecía para este concepto el

Decreto de 17 de Agosto de 1.973, multiplicado por el número de horas sin justificar.

Artículo 40. Indemnización Por Cese Voluntario

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de, al menos 12 años en la empresa y 60 ó más años de edad, se les indemnizará como compensación a los servicios prestados con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años: 12.808,17 euros como mínimo.

A los 61 años: 9.606,13 euros como mínimo.

A los 62 años: 6.404,09 euros como mínimo.

A los 63 años: 4.803,07 euros como mínimo.

A los 64 años: 3.202,04 euros como mínimo.



Asimismo las empresas propiciarán la jubilación anticipada a los 64 años para lo que los trabajadores deberán acogerse a lo establecido en el R.D. 1194/1985. En este caso las empresas estarán obligadas a sustituir al trabajador que haya utilizado la citada fórmula.

Artículo 41. Retirada del Permiso de Conducir

En los supuestos de que un trabajador necesitase estar en posesión del carnet de conducir para el desempeño de sus funciones habituales en la empresa y éste le sea retirado temporal o definitivamente, por causa no tipificada como delito en el Código Penal, aquella se compromete a facilitarle un puesto de trabajo apto para el trabajador mientras dure la retirada del mismo.

Artículo 42. Cláusula de Descuelgue

Los compromisos en materia salarial y los porcentajes de incrementos establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente ante la Comisión Paritaria del mismo, situaciones de déficit o pérdidas constantes en los ejercicios contables de los años 2002 y 2003.

En tales casos la Comisión Paritaria, la empresa y los representantes sindicales de ésta si los hubiere, fijarán el aumento de salarios y el período de aplicabilidad de dichas medidas.

Las empresas que hagan valer el derecho que la Ley les otorga para solicitar el descuelgue salarial de este Convenio, deberán someterse a instancias de la Comisión Paritaria, a la aportación de la documentación presentada por las mismas, ante los Organismos Oficiales (Ministerios de Economía y Hacienda o Registro Mercantil).

La Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores deberán guardar en la mayor reserva la información recibida, observando por consiguiente el máximo sigilo profesional.

En tales supuestos deberá entender que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afectará a los conceptos económicos hallándose la empresa obligada a asumir el resto del contenido del Convenio.

Artículo 43. Contrato Eventual

El Contrato Eventual regulado por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

Cuando estos contratos se suscriban entre empresa y trabajador con la duración máxima establecida de 12 meses, la empresa vendrá obligada a compensar con



un día de salario real por mes por cada uno de los meses del séptimo al doceavo de dicho contrato.

Artículo 44. Contratación

Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 55% del conjunto de sus trabajadores mediante la modalidad de contratos de carácter eventual. Los puestos de trabajo que en aplicación del porcentaje establecido se deban convertir en puestos de trabajo de carácter indefinido, serán estudiados y analizados conjuntamente con los representantes de los trabajadores si los hubiere, considerando para ello especialmente la antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir.

En caso de que no haya acuerdo entre ambas partes, entenderá de ello la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 45. Fomento de la Contratación Indefinida

El contrato de fomento de la contratación indefinida se regirá por lo establecido en la Ley 12/2.001, de 9 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

Artículo 46. Trabajo en días Festivos.

En aplicación de las facultades organizativas de la empresa, en el supuesto de que se trabaje en un día festivo, este día se compensará con 1,5 días de descanso, o en su defecto se abonará económicamente.

En caso de que se compense por descanso, éste se disfrutará en los siguientes dos meses y por día completo, siempre que sea posible en ese plazo.

Artículo 47. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 48. Categorías Profesionales



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 sin la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de adaptar las actuales categorías profesionales a las establecidas en el

Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería (Orden de 12 de julio de 1946)

Artículo 49. Comisión Paritaria

A los efectos de control, mediación y cumplimiento del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cinco miembros de la parte empresarial y de cinco de la parte social.

Parte Empresarial: AFEPANCOR, domicilio, Avda. del Gran Capitán, 12-2ª pl. Parte Social: U.G.T., domicilio calle Marbella, s/n CC.OO, domicilio, Avda. del Gran Capitán, 12-1ª pl.

Los anteriores estarán siempre dispuestos a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

Al margen de las misiones normalmente atribuidas a la presente Comisión y dada la grave situación desempleo por la que atraviesa nuestra Provincia y en ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución, las Centrales Sindicales firmantes y la Asociación Empresarial de este sector, coinciden en la necesidad de atribuir a la comisión Paritaria y con carácter de tarea prioritaria, la lucha contra el desempleo y ello en base a los siguientes tres objetivos y actuaciones concretas:

1. Mantener el nivel de empleo en el sector.
2. Participar en la toma de decisiones que puedan afectar a la economía local y provincial en lo referente a este sector de actividad.
3. Favorecer la política de creación de empleo a través de las posibles alternativas que se habrán de elaborar al efecto.
4. Intervenir con carácter mediador, en cuantas situaciones se presenten en el sector y que puedan afectar al volumen del empleo del mismo.

Como medida auxiliar, se concluirá un Libro Blanco sobre la prevención de riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo cuantas





propuestas, comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios Colectivos y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

La Presidencia de la referida Comisión será ocupada trimestralmente por cada una de las partes de manera alternativa.

Disposición Final Primera

En el ánimo que comparten las organizaciones implicadas en el presente Convenio, se establece el compromiso de erradicar la práctica del pluriempleo.

La Dirección de las empresas se compromete a que las nuevas contrataciones no supongan la práctica del pluriempleo, con excepción de los contratos a tiempo parcial y siempre que en su totalidad no excedan el máximo legal fijado para dicho tipo de contratos.

Asimismo, dichas contrataciones se efectuarán a través de las Oficinas del INEM.

Disposición Final Segunda.

En el ánimo de potenciar el aprendizaje y desarrollo de la profesión las partes contratantes se estimulan para fomentar en lo posible el aprendizaje mediante los contratos para la Formación y en Prácticas. Fijando al efecto en las tablas salariales las retribuciones correspondientes.

Disposición Final Tercera

DERECHO DE LA MUJER A LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las personas trabajadoras, especialmente las mujeres, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/99 de 5 de noviembre de 1.999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente todo lo referente a: Permisos retribuidos; reducción de la jornada por motivos familiares; suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento; excedencia por cuidados familiares; suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.





TABLA DE RETRIBUCIONES DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2.004

CATEGORIAS	SAL. BASE 455 días	PLUS MECANIZ.	PLUS SEMIMEC.	HORAS EXTRAS		
				MECANIZ.	SEMIMEC.	RENDIM.
I. TECNICOS - MESES						
Jefe de Fabricación	752,047			13,533		
Jefe de Taller Mecánico	737,745			12,988		
II.- ADMINISTRATIVOS - MESES						
Jefe de Oficina	752,047			13,599		
Oficial Administrativo	684,622			12,369		
Auxiliar Administrativo	639,086			11,521		
III.- ELABORACION - DIAS						
a) Mecanizadas y semimecanizadas						
Ayudante encargado	21,656	4,255	3,166	13,533	12,577	
Amasador	21,656	4,255	3,188	13,676	12,709	
Ayudante amasador	21,382	4,200	3,166	13,435	12,544	
Mecánico 1ª	21,613	4,255	3,188	13,622	12,666	
Mecánico 2ª	21,371	4,200	3,156	13,456	12,544	
Mecánico 3ª	21,206	4,200	3,133	13,346	12,433	
Peón	21,173	4,200	3,133	13,313	12,412	
b) A rendimiento						
Maestro encargado	22,173					12,017
Oficial de Pala	22,173					12,017
Oficial de Masa	21,393					11,599
Oficial de Mesa	21,074					11,433
Ayudante	20,931					11,346
IV.- SERVIC. COMPLEMEN. - DIAS						
Mayordomo	21,117					11,301
Vendedor en establecimiento	20,843					11,301
Transportador de pan a despacho	21,117					11,444
Repartidor a domicilio	20,821					11,301
Limpiador/a (hora)	5,772					8,904
Aprendices	16,060					

Notas.- Limpiador/a lleva incluida la parte proporcional de las pagas extras

Cualquier error de cálculo numérico será corregido por la Comisión Paritaria

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

TABLA DE ANTIGÜEDAD DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2.004.

CATEGORIAS	BASE	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
I.- TECNICOS - MESES								
Jefe de Fabricación	752,047	37,802	75,205	150,409	225,614	300,819	376,024	451,228
Jefe de Taller Mecánico	737,745	36,887	73,774	147,549	221,323	295,098	368,872	442,647
II.- ADMINISTRATIVOS - MESES								
Jefe de Oficina	752,047	37,802	75,205	150,409	225,614	300,819	376,024	451,228
Oficial Administrativo	684,622	34,231	68,462	136,924	205,387	273,849	342,311	410,773
Auxiliar Administrativo	639,086	31,954	63,909	127,817	191,726	255,634	319,543	383,452
III.- ELABORACION - DIAS								
a) Mecanizadas y semimecanizadas								
Ayudante encargado	21,656	1,083	2,166	4,331	6,497	8,662	10,828	12,993
Amasador	21,656	1,083	2,166	4,331	6,497	8,662	10,828	12,993
Ayudante amasador	21,383	1,069	2,138	4,277	6,415	8,553	10,691	12,830
Mecánico 1ª	21,612	1,081	2,161	4,322	6,484	8,645	10,806	12,967
Mecánico 2ª	21,370	1,066	2,137	4,274	6,411	8,548	10,685	12,822
Mecánico 3ª	21,206	1,050	2,121	4,241	6,362	8,482	10,603	12,723
Peón	21,173	1,059	2,117	4,235	6,352	8,469	10,588	12,704
b) A rendimiento								
Maestro encargado	22,173	1,109	2,217	4,435	6,652	8,869	11,086	13,304
Oficial de Pala	22,173	1,109	2,217	4,435	6,652	8,869	11,086	13,304
Oficial de Masa	21,393	1,070	2,139	4,279	6,418	8,557	10,697	12,836
Oficial de Mesa	21,074	1,054	2,107	4,215	6,322	8,430	10,537	12,644
Ayudante	20,931	1,047	2,093	4,188	6,279	8,372	10,465	12,558
IV.- SERVIC. COMPLEMEN. - DIAS								
Mayordomo	21,117	1,056	2,112	4,223	6,335	8,447	10,559	12,670
Vendedor en establecimiento	20,843	1,042	2,084	4,169	6,253	8,337	10,422	12,506
Transportador de pan a despacho	21,117	1,056	2,112	4,223	6,335	8,447	10,559	12,670
Repartidor a domicilio	20,821	1,041	2,082	4,164	6,246	8,329	10,411	12,493
Limpiador/a (hora)	5,771	0,289	0,577	1,154	1,731	2,308	2,886	3,463

Nota.- Cualquier error de cálculo numérico será corregido

Además de esta tabla, para la aplicación de la antigüedad habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Artículo 11. (Complemento de Antigüedad).