

## JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

**Consejería de Empleo y Economía**

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Convenio o Acuerdo: Panaderías.  
Expediente: 19/01/0001/2015.

852

Fecha: 04/03/2015.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Código 19000245011982.

VISTO el texto del Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo que, además, se dedican a la bollería, con vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, con código 19000245011982, que tuvo entrada el 8 de enero de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 6 de agosto); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

**ACUERDO:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

La Coordinadora Provincial, M.<sup>a</sup> del Mar García de los Ojos.

**CONVENIO PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURÍAS E INDUSTRIAS DE ESTE RAMO QUE, ADEMÁS, SE DEDICAN A LA BOLLERÍA**

**PREÁMBULO:** El presente Convenio colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de UGT y CCOO, de una parte, y las empresas asociadas a la CEOE-CEPYME de Fabricantes y Expendedores de Pan de Guadalajara.

En Guadalajara a 18 de diciembre de 2014.

**CAPÍTULO I. ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA**

**Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio obliga a las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de pan, sus expendedorías e industrias de este ramo que, además, se dedican a la bollería.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El Convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo comprendidos en Guadalajara y provincia.

**Artículo 3. Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 1 de enero de 2014, y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.

**Artículo 4. Denuncia.**

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de previa denuncia. Asimismo, seguirá siendo de aplicación en todo su contenido hasta la firma de nuevo convenio que lo sustituya.

**CAPÍTULO II. ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES**

**Artículo 5. Absorción y compensación.**

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos

los existentes en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza jurídica u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto anual, superen a los aquí pactados.

**Artículo 6. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

**CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

**Artículo 7. Salarios.**

Los salarios serán los que figuran en las tablas anexas para cada una de las especialidades profesionales en ellas comprendidas. Los salarios han sido establecidos teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente al salario, el incremento salarial para el año 2014 será del 0,6%, en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

En el año 2014, la actualización aplicable al final del ejercicio se concretará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior al 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado, se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados, excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

**Artículo 8. Complemento de cantidad.**

En las industrias mecanizadas, se abonará a todos los trabajadores incluidos en el epígrafe Personal de elaboración (amasado y envasado) y del Personal complementario a las especialidades profesionales de mecánico y chofer-repartidor, y Personal de logística, el 20% de los salarios señalados en la tabla.

En las industrias semimecanizadas, se abonará a todos los trabajadores incluidos en el epígrafe Personal de Elaboración y del Personal complementario a las categorías de mecánico y chofer-repartidor, el 15% de los salarios señalados en la tabla.

### **Artículo 9. Complementos de vencimiento superior al mes.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario fijado en las tablas anexas, más antigüedad, más complemento de cantidad, fijado en el artículo 8.º de este Convenio. Dichas pagas serán proporcionales al tiempo de servicio en la empresa. Las fechas de abono serán los días 15 de mayo, 15 de julio y 15 de diciembre.

### **Artículo 10. Complemento de antigüedad.**

Se abonará por años ininterrumpidos en la misma empresa, calculándose los porcentajes sobre el salario fijado en las Tablas salariales. Los porcentajes de antigüedad serán los siguientes:

- A los dos años se percibirá el 5%.
- A los cuatro años, el 10%.
- A los nueve años, el 20%.
- A los catorce años, el 30%. El inicio del período de antigüedad será el de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje. Para aquellos trabajadores que estuvieran prestando sus servicios en la empresa antes del 1 de enero de 2001, el inicio del período de antigüedad será el que tenían reconocido.

Los trabajadores que, a 1 de marzo de 2001, lleven más de 14 años completos cobrarán el siguiente porcentaje, no devengando posteriores incrementos por concepto de antigüedad:

<b>Años completos</b>	<b>% de antigüedad</b>
15	32
16	34
17	36
18	38
19	40
20	42
21	44
22	46
23	48
24	50

### **Artículo 11. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores, cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas, abonable por día efectivo de trabajo.

### **Artículo 12. Retribución especial para vendedores.**

Las empresas autorizan a los vendedores, en los despachos de pan, a la comercialización de productos que legalmente se autoricen en dichos estableci-

mientos, y a sus íntegros beneficios, a excepción del pan, harina, leche y bollería ordinaria, cuya venta es obligatoria por parte de las empresas.

### **Artículo 13. Retribución en especie.**

Además de las retribuciones en metálico, se les entregará a todos los trabajadores, un kilo de pan diario durante todos los días que se encuentren de alta en la empresa, incluidas vacaciones e Incapacidad Temporal. El trabajador podrá elegir el tipo de pan, dentro del que fabrique la empresa.

## **CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS**

### **Artículo 14. Jornada.**

La jornada de trabajo, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada semanal, durante la vigencia del Convenio, será de lunes a domingo, siendo la de años sucesivos la establecida en la legislación vigente.

### **Artículo 15. Horarios.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el siguiente horario, sin perjuicio de que, juntamente con los empresarios, puedan establecer horarios diferentes.

a.- Los trabajadores de fabricación de pan comenzarán su jornada a las dos horas, excepto los operarios necesarios en labores de preparación, que lo harán media hora antes.

b.- Los trabajadores que su trabajo consista en repartir pan, o bien sean conductores de reparto, empezarán a las seis horas, en verano, y a las seis y media, en invierno.

c.- Los trabajadores de los despachos de pan y bollería empezarán su jornada a las seis y media, en verano, y a las siete, en invierno.

La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá la consideración de continua, y nunca podrá ser superior a nueve horas.

### **Artículo 16. Horarios extraordinarios.**

Aquellas empresas que las jornadas laborables del 24 y 31 de diciembre aumenten la producción; sin que puedan sobrepasar el 90% de la producción normal, sus trabajadores percibirán, por este aumento de producción, como remuneración correspondiente a los días 25 de diciembre y 1 de enero, un 140% del salario base más la antigüedad, más el plus de cantidad.

La jornada del día 15 de mayo, festividad de San Honorato, podrá adelantarse la hora de entrada al trabajo, en tres horas sobre su horario habitual, cuando así lo solicite la representación de los trabajadores componentes de la Comisión paritaria del convenio. El salario base del convenio de dicho día se incrementará en un 40%.

### **Artículo 17. Horarios de los días festivos y domingos y remuneración de los días de guardia.**

Los domingos y festivos se considera, como hora de referencia para la entrada al trabajo, las doce de la noche. No obstante, cuando, por razones de organización de la empresa, esta necesita adelantar la entrada al trabajo, la empresa abonará a los trabajadores afectados la misma cantidad por hora de adelanto sobre las dos de la mañana, que las que pague por adelanto diario.

El importe a percibir por cada hora trabajada en los días de guardia, por el personal de fabricación, distribución y reparto, será el que figura en la tabla salarial en el concepto horas extraordinarias.

Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios los domingos y festivos, durante los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con los turnos que se establezcan por la Dirección de la empresa.

Los salarios establecidos en este Convenio, tanto los devengados por la realización de la jornada anual como los correspondientes a los percibidos los domingos y festivos, son compensables en cómputo anual con los fijados en las disposiciones legales.

### **Artículo 18. Vacaciones.**

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa tendrán derecho a un mes natural de vacaciones o su parte proporcional, caso de llevar menos tiempo en la empresa.

La fecha de disfrute de las vacaciones será la que se fije de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, la fecha de disfrute de las vacaciones será de 15 días, dentro del periodo de julio a septiembre, y los otros 15 días, en el resto del año.

La situación de IT previa a la fecha de disfrute de las vacaciones suspenderá las mismas, conservándose el derecho a disfrutarlas dentro del período que reste entre la fecha del alta y el 31 de diciembre, en función de las necesidades productivas, con la salvedad establecida en el art. 38.3 del ET, supuestos, en los que las vacaciones podrán disfrutarse en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Los días de descanso generados por la jornada de trabajo no se pueden contar o solapar como días de vacaciones.

### **Artículo 19. Incapacidad temporal.**

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de la baja, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica, o, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya sido debidamente calificada, hasta el importe de la base de cotización del mes anterior al caer de baja. En el supuesto de enfermedad común, se percibirá dicha cantidad desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 90 días.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad común que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento,

determinará la suspensión de los derechos económicos reconocidos por este Convenio a cargo del empresario por dicha situación.

### **Artículo 20. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán a los trabajadores dos equipos de trabajo al año. A los trabajadores de nueva contratación se les hará entrega de la misma al inicio de la relación laboral, dentro de los primeros 15 días, debiendo devolver la ropa en caso de cese voluntario o no superación del periodo de prueba. La composición del equipo de trabajo estará en función del puesto de trabajo y se especificará conjuntamente entre la empresa y el comité de empresa o los delegados de personal y, en su defecto, con los trabajadores.

### **Artículo 21. Licencias.**

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
  - b) Tres días laborales por nacimiento de hijos; dos días laborales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si dicho desplazamiento fuera superior a 100 km, se ampliará un día más.
  - c) Por boda de padres, hijos o hermanos o los correspondientes por afinidad, un día y, si hubiera de trasladarse, un día más.
  - d) Por traslado de domicilio, un día.
  - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
  - f) Para realizar funciones sindicales o representación de personal, en los términos establecidos legalmente.
  - g) Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, con un máximo de dos horas/día, siempre que la consulta tenga lugar en la misma localidad.
  - h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.
- Se equipara a la situación de las parejas de hecho del trabajador o trabajadora en cuanto a licencias, siempre que haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.
- i) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su

protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### **Artículo 22. Descanso de la mujer trabajadora.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, distribuidas a opción de la interesada.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

El período post-natal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

A estas trabajadoras se les procurará evitar los trabajos penosos y se les permitirá breves descansos a lo largo de su jornada de trabajo, teniendo en cuenta su estado.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo, por nacimiento, adopción o acogimiento, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente, en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza ese derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dicha acumulación será a continuación del periodo de baja por maternidad, por un periodo de 30 días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En esta regulación se estará a la legislación básica del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 22 BIS. De la igualdad en el ámbito laboral.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

### **CAPÍTULO V. GRUPOS PROFESIONALES**

#### **Artículo 23. Revisión de los grupos profesionales.**

Todo trabajador estará encuadrado en un grupo profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores de un grupo superior durante un período de prueba

de tres meses. Si durante este período cumple satisfactoriamente estas labores, se le pasará al grupo superior.

#### **Artículo 24. Funciones del conductor.**

Los conductores realizarán el transporte de aquellos productos (pan, harina, leche y bollería ordinaria), que, de forma obligatoria para la empresa, se comercializan en los despachos de pan.

#### **Artículo 25. Suspensión temporal del permiso de conducir.**

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, se les retire el permiso de conducir por un tiempo no superior a seis meses, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su especialidad profesional. Dicho beneficio, solo podrá ser utilizado una vez, mientras que dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o drogas, salvo prescripción facultativa.

#### **Artículo 26. Excedencia voluntaria.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria que será la establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Todos los trabajadores afectados por este convenio y con un año de antigüedad en la empresa podrán situarse en excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo y la antigüedad adquirida en el periodo anterior a la excedencia.

#### **Artículo 27. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, dentro de las normas legales, es facultad de la Dirección de la empresa.

Las clasificaciones de personal, que se establecen en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las especialidades profesionales enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

#### **Artículo 28. Definición de grupos profesionales.**

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

1. Personal administrativo.
2. Personal de elaboración.
  - b.1) Personal de amasado.

b.2) Personal de envasado.

3. Personal de logística.

4. Personal de ventas.

5. Personal complementario.

Dentro de cada uno de estos grupos, se establecen las siguientes especialidades profesionales:

##### *1. Personal administrativo:*

*Jefe administrativo.*- Es el empleado que, con la dependencia del Director general o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.

*Oficial administrativo.*- Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, jefe administrativo, titular de la empresa o representante legal, 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 formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

##### *2. Personal de elaboración:*

###### *b.1) Personal de amasado.*

*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. A esta categoría pertenecen el Oficial de pala y el Oficial de masa.

*Oficial de segunda.*- Es el empleado cuya misión consiste en la elaboración de las distintas piezas, así como el manejo de las máquinas, para su elaboración, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas a 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 a la empresa por un contrato para la formación, en cuya virtud, el empresario se obliga a enseñarle, por sí solo o por otros, el oficio.

*b.2) Personal de envasado (solo para panaderías mecanizadas).*

**Encargado.-** Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos en todas las fases del envasado y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso de envasado y paletizado, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de envasado y responsabilizándose del control y calidad de los productos, organizando los trabajos para realizar las órdenes de fabricación programadas.

**Oficial de primera.-** Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos necesarios, tiene a su cargo los trabajos de supervisión del envasado, así como del paletizado de los diferentes productos, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como de su limpieza y desempeñando las funciones de Jefe de personal de su equipo, en el turno de trabajo que corresponda. Asimismo, verificará la labor de los oficiales de segunda y auxiliares bajo su vigilancia, así como su formación.

**Oficial de segunda.-** Es el empleado cuya misión consiste en el envasado y paletizado de las distintas piezas, así como del manejo de las máquinas para dicho envasado y paletizado, realizando la limpieza de la maquinaria, enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas al envasado, colaborando en la formación del personal auxiliar.

**Auxiliar.-** Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente, al Oficial de primera y al Oficial de segunda en las tareas de envasado y paletizado, realizando la limpieza de la maquinaria, enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas al envasado.

**3. Personal de logística: (Solo panaderías mecanizadas).**

**Encargado.-** Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso de almacenamiento en cámara frigorífica, y los trabajos de carga y descarga de muelle; desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de logística y responsabilizándose del control y calidad de los productos de salida.

**Oficial de primera.-** Es el empleado cuya misión es la coordinación y realización de los trabajos de muelle y de cámara frigorífica, así como la limpieza y el reporting al sistema, organizando para ello el trabajo de los oficiales de segunda a su cargo y colaborando con ellos. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares y oficiales de segunda bajo su vigilancia y formará al personal a su cargo.

**Oficial de segunda.-** Es el empleado cuya misión consiste en la ubicación, el almacenamiento, la carga y la descarga de los distintos productos acabados, mediante el uso de una carretilla o traspaleta autopropulsadas, y en la que, además, realiza buena parte de su jornada dentro de cámara frigorífica. Realizará tareas de reporting al sistema y limpieza de su zona de trabajo y colaborará en la formación de los auxiliares.

**Auxiliar.-** Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente, al Oficial

de primera y al Oficial de segunda, realizando por ello también trabajos dentro de la cámara frigorífica.

**4. Personal de ventas:**

**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 ventas, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

**Aprendiz.-** Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de formación, realizando tareas simples, colaborando en el resto del personal complementario.

**5. 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 operaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

**Chofer-repartidor.-** Es el empleado con 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 estas y su seguridad en ausencia del resto del personal.

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

**Peón.-** Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, y colabora con los demás empleados.

## **CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES, COMISIÓN PARITARIA, DESCUELGO SALARIAL, SEGURO DE VIDA, JUBILACIÓN ANTICIPADA**

### **Artículo 29. Derechos sindicales.**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la con-

dición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, a recaudar cuotas y disfrutar información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán, en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual 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 al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

Existirá un tablón de anuncios en que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma, previamente a la dirección o titularidad del centro.

A efectos del cumplimiento de los derechos de información en motivo de contratación, las empresas facilitarán fotocopias de todos los contratos que se realicen a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 30. Comisión paritaria.**

A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio, o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión paritaria, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 3 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión negociadora.

En representación de los trabajadores: 3 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión negociadora.

Cada parte, si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor en las reuniones de la Comisión paritaria.

Esta comisión, perceptivamente, intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios,

y otorgarán tal calificación las Centrales sindicales y Asociaciones empresariales.

En el primer supuesto, la Comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 48 horas.

Procederán a convocar la Comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que esa Comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del III ASAC-CLM (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha).

### **Artículo 31. Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.**

Las empresas deberán suscribir, obligatoriamente desde el día siguiente a la firma del Convenio, una póliza colectiva para todo el personal de la plantilla y en activo que se asegure las cantidades siguientes por trabajador.

Por incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, de 30.000 €.

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, de 30.000 €.

Se entiende por personal activo, todo aquel que figure dado de alta en el momento del hecho causante.

### **Artículo 32. Jubilación.**

I.- Jubilación a los 64 años. Los trabajadores que cumplan 64 años de edad podrán acogerse a la jubilación anticipada, conforme a lo regulado en la normativa vigente.

II.- Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos en la normativa vigente.

III.- Jubilación con contrato de relevo a los 61 años. Los trabajadores que cumplan 61 años de edad podrán acogerse a la jubilación parcial conforme a la legislación vigente.

### **Artículo 33. Manipulador de alimentos.**

Será por cuenta de la empresa los gastos ocasionados con motivo de la acreditación, actualización y, o formación de los manipuladores de alimentos.

### **Artículo 34. Empleo estable.**

Teniendo en cuenta las circunstancias del mercado y la posibilidad de acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán efectuarse en el Sector de panaderías contratos eventuales, por una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, todos ello en atención a que dichas circunstancias se puedan producir y con una sola prórroga.

**Artículo 35. Descuelgue salarial.**

El procedimiento seguirá las pautas establecidas en el art. 82.3 del ET, en cuanto a las materias reguladas, el procedimiento, la retribución a percibir por los trabajadores, la duración y la programación de recuperación.

A falta de acuerdo, ambas partes se someterán a procedimiento arbitral, teniendo el laudo carácter vinculante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 y 91 del ET.

**Disposición adicional única.**

Ambas partes reconocen que, debido a la complejidad de definición de lo que son panaderías me-

canizadas, a día de hoy, solo existen dos empresas que se encuadrarían en la misma, que son Europas-try, S.A y Pimad, S.A. En el caso de que existieran más empresas susceptibles de esta definición, será la Comisión paritaria del convenio quien las defina.

Todas las referencias hechas al género masculino, se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro y que, de manera consuetudinaria, incluyen también la acepción femenina.

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2014

<b>REMUNERACIÓN ANUAL DEL PERSONAL DE LAS PANADERÍAS MECANIZADAS Y SEMIMECANIZADAS 2014</b>				
	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>SALARIO ANUAL CON LAS TRES PAGAS EXTRAS</b>	<b>MECANIZADAS COMPLEMENTO MENSUAL DE CANTIDAD EN 12 PAGAS</b>	<b>SEMIMECANIZADAS COMPLEMENTO MENSUAL DE CANTIDAD EN 12 PAGAS</b>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVOS.</b>				
JEFE ADMINISTRATIVO	1.016,21	15.243,16		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	907,10	13.606,45		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	835,22	12.528,26		
APRENDIZ (ES EL 85% DEL SALARIO DE ARRIBA)	709,92	10.648,81		
<b>PERSONAL DE ELABORACIÓN.</b>				
<b>PERSONAL DE AMASADO.</b>				
ENCARGADO	35,62	16.208,18	270,14	202,60
OFICIAL DE PRIMERA	35,62	16.208,18	270,14	202,60
OFICIAL DE SEGUNDA	33,60	15.288,43	254,81	191,11
AUXILIAR	32,64	14.853,01	247,55	185,66
APRENDIZ (ES EL 85% DEL SALARIO DE ARRIBA)	27,74	12.622,13	210,37	157,78
<b>PERSONAL DE EMBASADO.</b>				
ENCARGADO	35,62	16.208,18	270,14	202,60
OFICIAL DE PRIMERA	35,62	16.208,18	270,14	202,60
OFICIAL DE SEGUNDA	33,60	15.288,43	254,81	191,11
AUXILIAR	32,64	14.853,01	247,55	185,66
APRENDIZ (ES EL 85% DEL SALARIO DE ARRIBA)	27,74	12.622,13	210,37	157,78
<b>PERSONAL DE LOGISTICA</b>				
ENCARGADO	35,62	16.208,18	270,14	
OFICIAL DE PRIMERA	35,62	16.208,18	270,14	
OFICIAL DE SEGUNDA	33,60	15.288,43	254,81	
AUXILIAR	32,64	14.853,01	247,55	
<b>PERSONAL DE VENTAS.</b>				
ENCARGADO O COMERCIAL	28,20	12.832,49		
VENDEDOR	26,57	12.088,87		
APRENDIZ (ES EL 85% DEL SALARIO DE ARRIBA)	22,59	10.278,72		
<b>PERSONAL COMPLEMENTARIO.</b>				
MECÁNICO	34,15	15.537,93	258,97	194,22
CHOFER – REPARTIDOR	35,62	16.208,18	270,14	202,60
*LIMPIADOR	6,61			
AUXILIAR	26,57	12.088,87		
PEÓN	26,57	12.088,87		
*Por hora, incluidas Pagas Extraordinarias y Beneficios.				
<b>RETRIBUCIONES 2014</b>				
	<b>EUROS</b>			
PLUS DE TRANSPORTE	2,14			
ADELANTO DE HORA	2,36			
HORAS EXTRAORDINARIAS	13,68			