



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo "Panaderías de la provincia de Badajoz". (2016060054)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo "Panaderías de la provincia de Badajoz" (código de convenio 06000395011981), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2015, de una parte, por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 22 de diciembre de 2015.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍAS
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado y suscrito libremente entre las centrales sindicales UGT y CCOO y la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz, Asociación empresarial afiliada a la Federación de Comercio, Servicio e Industria de la Provincia de Badajoz (FECOBA)

Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detalla.

CAPÍTULO I
EXTENSIÓN Y NORMAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y establecimientos dedicados a la fabricación de pan de cualquier tipo, forma o especialidad y bollería, amparada por la licencia de la actividad, y a las actividades comerciales, tanto al mayor como al detalle, así como a todos los establecimientos dedicados a la venta de pan de cualquier modalidad de despacho o tiendas en la Provincia de Badajoz.

Este Convenio es aplicable a todas las empresas del sector y prevalecerá sobre cualquier otro convenio, pacto o acuerdo cuyas condiciones sean menos beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Lo determinado en los artículos de este Convenio, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, obligará en todas sus partes a todas las empresas con centro de trabajo en la Provincia de Badajoz que cuenten con trabajadores por cuenta ajena a su servicio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se registrarán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores, por cuenta ajena, de las empresas recogidas en su ámbito funcional y territorial.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, con efectos desde el 1 de enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2017.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio, se podrá denunciar expresamente por cualquiera de las partes, en un plazo no inferior a los treinta días naturales anteriores a su vencimiento, en cuyo caso la



negociación de un nuevo convenio comenzará en el primer trimestre del año siguiente. Si no se procediere a tal denuncia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Cuando por Sentencia firme se estimase que uno o varios artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan, a la mayor brevedad posible, negociarlo como un todo único.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, se considerarán mínimas, por lo cual cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo, convenio colectivo de ámbito inferior o legislación estatal, prevalecerá sobre las aquí pactadas y serán consideradas derechos adquiridos.

Artículo 8. Tipos de Panaderías.

1. Panaderías Artesanas, Tradicionales, Familiares o de Emprendedores:

Son aquellas panaderías que cuentan con la maquinaria, medios técnicos de fabricación, envasado y venta tradicionales, así como la utilización de materias primas específicas para la elaboración de productos terminados tradicionales, artesanos y típicos de la provincia Badajoz, todo ello para no poder ser calificadas como panaderías industriales o mecanizadas, desarrollándose la producción con intervención manual, en el amasado, refinado, pesado, eñido, formado, tallado y horneado manuales y una maquinaria, medios mecánicos y técnicos tradicionales. Este tipo de Panaderías son consideradas como tales en función de concurrir en su proceso de fabricación y medios, los detallados a continuación y que son:

- a) MEDIOS HUMANOS. El propietario o panadero, en la mayoría de los casos sus propios familiares, realizan la elaboración del pan y tan solo precisan la colaboración de ayudantes de obrador, venta y distribución de sus fabricados.
- b) PRODUCCIÓN. Siendo su producción de pan y bollería dedicados a productos que, por sus bajas producciones, sus características organolépticas, bajos índice de humedad propio del pan candeal o de masa dura, típicos y tradicionales en la Provincia de Badajoz, conocidos como "PAN DE PICO Y TELERA DE BADAJOZ" también conocidos como pan Bregado, de miga dura, español o candeal, todos realizados con pesos no inferiores a 200 grs. y no superiores a 1.500 grs. por pieza y después de DOS horas de su cocción. La Panadería Artesana, Tradicional, Familiar o de Emprendedores, debe tener un consumo o elaboración de harina diario que oscile entre los 20 Kg. y 800 Kg.
- c) MATERIA PRIMA. La principal materia prima, la harina de trigo, debe ser la conocida por harina de fuerza o candeal, debiendo estar su fuerza total entre una "W" de 180 y 250 mm. y un "P/L" entre 0,7 y 1,20.



- d) MAQUINARIA. Amasadora de tipo convencional, de brazos, especial y de baja velocidad; Cilindro refinador, vertical u horizontal; Cortado y pesado a mano en balanza o mediante divisora manual o hidráulica; Eñido o boleado y formado manual; Fermentación en armario de tableros o cámara; Tallado o cortado manual; Horneado en horno moruno, giratorio o de pisos, todos de solera.
2. PANADERÍAS INDUSTRIALES Y MECANIZADAS. Son todas aquellas industrias dedicadas a la fabricación de todos los tipos de pan existentes en el mercado nacional, frescos o congelados y de todos los tipos de masas, muy blandas, blandas, semi blandas, etc. tamaños, formatos, envasados o graneles, de producciones indeterminadas y sus mercados. Resumiendo, serian todas aquellas diferentes, en su totalidad o en partes a las panaderías descritas en el apartado 1º como: Artesanas, Tradicionales, Familiares o de Emprendedores.

CAPÍTULO II COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Composición y constitución.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por CUATRO miembros de la representación empresarial y CUATRO de la representación de los trabajadores.

Las parte firmantes del presente Convenio, por la representación que ostentan y en su nombre la Comisión Paritaria, tendrán que estar representadas en todos y cada uno de cualesquiera pacto que supongan una alteración, en mas o en menos, de las condiciones que se contemplan en el presente Convenio, legitimado el mismo.

La representación en la Comisión Paritaria guardará la proporción indicada, independientemente de los asesores que cada parte estimen, asistan en cada momento, que no tendrán voto.

Los acuerdos se adoptaran por mayoría, y aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

Para su constitución, la partes acuerdan reunirse dentro de los treinta día siguientes de la publicación del presente Convenio en el DOE. Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de QUINCE días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes y de forma fehaciente.

Artículo 10. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

1. La comisión paritaria a la que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:
- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio, entre ellos, indicado a título informativo pero no limitativo, el determinar la consideración del tipo de panadería que contempla el Artículo 8º. Tipos de Panaderías
 - c) 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 y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
 - d) Promover, aprobar y controlar, planes de formación para los trabajadores del sector en el marco de la normativa vigente en cada momento.
 - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias 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 sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto e) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria adoptaran la forma escrita y fehaciente, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de su causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito-propuesta que se dirigirá a la sede de cualquiera de las organizaciones firmantes, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
4. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.



CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES

Artículo 11. Jornada y horario.

La duración de la jornada de trabajo efectiva será de 1.823 horas en cómputo anual.

Por las especiales características del sector y de esta provincia. Ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada se desarrollará en cada empresa, de manera que puedan establecerse periodos durante los cuales la jornada de trabajo pueda alcanzar un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, a compensar en otros periodos del año.

Artículo 12. Descanso dominical y festivos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 13. Trabajo en Domingos y/o festivos.

El trabajador afectado por el presente convenio podrá trabajar como máximo durante 2 domingos y/o festivos al año, Si por necesidades de la empresa, fuese necesario ampliar este número de días, se convocará a la Comisión Paritaria para su aprobación

La retribución del trabajo en domingos y/o festivos se realizará a través de un plus específico de igual denominación, cuya cuantía se fija en 18 euros/hora durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguiente a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutaran inexcusablemente dentro del año natural. Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, dentro del mes de enero de cada año.

Artículo 16. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, excepto en el apartado e) de este artículo, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:



- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en los casos de nacimientos de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la Provincia de Badajoz, el plazo será de cinco días naturales.
- c) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Hasta un total de 5 días naturales por asuntos propios, debiendo preavisar con un mínimo de 24 horas y sin necesidad de justificar, que podrán ser acumulados a otros permisos previo acuerdo entre las partes y siempre que otro trabajador, de la misma sección, no estuviera disfrutando cualquier otro tipo de permiso de acuerdo con el siguiente baremo:
 - 1) Empresas de hasta 10 trabajadores, solo podrán disfrutar el permiso por asuntos propios de uno en uno, nunca simultáneamente dos.
 - 2) Empresas entre 10 y 20 trabajadores, solo podrán disfrutar permiso por asuntos propios hasta dos trabajadores simultáneamente.
 - 3) Empresas de más de 20 trabajadores, solo podrán disfrutar permisos por asuntos propios hasta tres trabajadores simultáneamente.

CAPITULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 17. Formas del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará a través de contrato escrito.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que quede encuadrado el trabajador y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de:

La identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, la retribución pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Los trabajadores y la representación legal de los mismos, recibirán copia de su contrato en el plazo máximo de quince días al de su formalización.

**Artículo 18. Finiquito.**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II de este Convenio.

La liquidación de finiquito deberá especificar desglosado el total de los conceptos debidos al trabajador.

El recibo de finiquito será expedido por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz, con la solicitud por escrito de la empresa. Todo recibo de finiquito será sellado y firmado por el representante designado y acreditado por la Asociación, previo a la entrega a la empresa del modelo de documento liberatorio.

Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá efecto liberatorio que le es propio. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciendo constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma el trabajador podrá hacerlo constar en el recibo, a los efectos oportunos.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas siguiendo el modelo citado.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo 3º de este artículo.

CAPÍTULO V**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 19. Clasificación Profesional.**

El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificarán teniendo en cuenta el TIPO DE PANADERÍA y la función que realicen, en los siguientes grupos profesionales:

Panaderías Artesanas, Tradicionales, Familiares o de Emprendedores:

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal de Elaboración.
- c) Personal de Servicios Complementarios.

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

Personal administrativo:



Auxiliar Administrativo: Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, dotado de conocimientos informáticos de programas de elaboración, distribución, facturación y contabilidad, pudiendo estar auxiliado por programas específicos para las panaderías.

Personal de elaboración.

AUXILIAR DE ELABORACIÓN. Es el empleado que, con responsabilidad, se encarga de colaborar con el Industrial Panadero, en algunos casos un familiar, realmente responsable de la totalidad del proceso de fabricación, tanto en el amasado, formado, fermentación, tallado y cocido de la producción del pan, su distribución y venta.

APRENDIZ de 16 años: Es el empleado que cumplidos los dieciséis años, está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

APRENDIZ de 18 años: Es el empleado que cumplidos los dieciocho años, está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario está obligado a enseñarle por sí o por otros el oficio.

b) **Personal de Servicios Complementarios.-** Es todo el personal que complementa el proceso industrial, comercial, venta, distribución etc. bajo la dirección del industrial panadero o, en su caso, un familiar.

Panaderías Industriales y Mecanizadas

El personal que preste sus servicios en las empresas de panaderías industriales y mecanizadas se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los siguientes grupos profesionales:

A) Personal Administrativo.

B) Personal de Elaboración.

C) Personal de Servicios Complementarios.

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

A) Personal Administrativo:

Jefe de Oficina y Contabilidad: Es el empleado que bajo las órdenes del titular de la empresa o representante legal, realiza trabajos de administración con iniciativa y siendo responsable de la contabilidad de la empresa y su control administrativo.

Oficial Administrativo: Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un jefe u oficial, o el titular de la empresa o su representante legal.

Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

**B) Personal de Elaboración:**

Jefe de fabricación: Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.

Encargado: Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas su fases y bajo las órdenes inmediatas del jefe de fabricación o de la dirección, 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, fermentación 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 que el Oficial de Primera, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de la maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Aprendiz de 16/17 años: Es el empleado que cumplidos los dieciséis años, está obligado por la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.

Aprendiz de 18 años: Es el empleado que cumplidos los dieciocho años, está ligado a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario está obligado a enseñarle por sí o por otros el oficio.

C) Personal de Servicios Complementarios:

Jefe de distribución: Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona, con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones, libros auxiliares o por cualquier otro medio informático que la casa utilice.

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.

Chófer Repartidor y/o distribuidor a domicilio: Es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, 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.

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.



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

Apartado b):

La movilidad funcional entre las categorías profesionales para realización de funciones no correspondientes a su grupo o categoría profesional, será posible cuando existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo necesario. Si las funciones fuesen inferiores a su categoría profesional, vendrá justificada cuando la empresa lo necesitara por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, manteniendo la situación por el tiempo necesario y sin modificación de la retribución correspondiente a su categoría profesional.

CAPITULO VI ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20. Salario Base.

Es el que figura en la tabla salarial del presente convenio para cada TIPO DE PANADERÍA Y SUS CATEGORÍAS PROFESIONALES, que se incorporan como ANEXO I, PANADERÍA ARTESANAL, TRADICIONAL, FAMILIAR O DE EMPRENDEDORES, y ANEXO II, RESTO DE PANADERÍAS, INDUSTRIALES Y MECANIZADAS.

Dicha tabla salarial corresponde al porcentaje de incremento pactado para el año 2015, que es el 0,50%, sobre los salarios al 31 de diciembre del 2014, La subida salarial para el 2016 será del 1% sobre los salarios al 31 de diciembre del 2015 y para el 2017 el incremento será del 1,20% sobre los salarios al 31 de diciembre del 2016.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2015 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro del trimestre siguiente a la publicación del mismo en el DOE.

Las partes acuerdan la no discriminación por sexo o nacionalidad: La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

Artículo 21. Antigüedad consolidada.

Las partes negociadoras de este convenio acordaron la supresión de la antigüedad con efectos de 1 de enero de 2001. A tal efecto los trabajadores percibieron un incremento sobre el salario base de un 7,5% repartido durante los años 2001, 2002 y 2003 en un 2, 2,5 y 3% respectivamente.

De la misma forma, como compensación de la referida supresión, los trabajadores perciben desde el referido momento de la supresión un complemento personal denominado Antigüedad Consolidada, no compensable ni absorbible por ningún concepto, revalorizándose anualmente en la misma cuantía que los salarios.

**Artículo 22. Incentivo a la producción, en Panaderías Industriales y Mecanizadas.**

El personal de las Panaderías Industriales y Mecanizadas, por su singular estructura, contarán con un incentivo de 0,20 céntimos de euros por cada una de las piezas de pan de un peso menor de 150 gramos por unidad, ya cocido, a repartir entre todo el personal que tengan algún contacto con la masa o el pan sin estar terminado de cocer, precocido.

Artículo 23. Plus por Mecanización. Panaderías Industriales y Mecanizadas.

Se establece por cada día de trabajo efectivo un plus de mecanización equivalente al 15 % del salario base, solo para aquellos obreros que tengan contacto directo con la masa o el pan que aún no está totalmente cocido o terminado su proceso de fabricación y que permanezcan ininterrumpidamente en tal situación por un tiempo mínimo de al menos el 75% de su jornada laboral.

Artículo 24. Plus de nocturnidad. Panaderías Industriales y Mecanizadas.

Se establece, para 2015, un plus de nocturnidad de 54,63 euros mensuales para todos aquellos trabajadores que desarrollen su actividad habitualmente dentro del periodo nocturno. Este plus se actualizará con las subidas pactadas para el año 2016 y 2017.

Se considerará trabajo nocturno aquel que se realice en período nocturno una parte no inferior a dos horas de la jornada diaria, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El horario de trabajo nocturno se considerará el realizado entre las 10 de la noche (22 horas) y las cuatro de la mañana (4 horas).

Artículo 25. Plus de Compensación horaria. Panaderías Industriales y Mecanizadas.

Se establece un plus de compensación horaria consistente en abonar al trabajador las cantidades que figuran en el ANEXO II de este Convenio, en función de la hora de entrada al trabajo.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, San Honorato, Julio y Diciembre (Navidad), en la cuantía de treinta días de salario base y para las panaderías industriales y mecanizadas el complemento personal consolidado y la parte proporcional del plus de mecanización que le corresponda por los días de trabajo efectivo en tal condición y tiempo, hechas efectivas los días quince de los meses que correspondan cada una de ellas.

Las empresas de acuerdo con sus trabajadores podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 27. Plus de Distancia. Panaderías Industriales y Mecanizadas.

Para las Panaderías Industriales y Mecanizadas, la empresa abonará a cada trabajador que tenga que desplazarse de su centro de trabajo por imperativo de la empresa para realizar el nuevo trabajo la cantidad de 0,25 € por cada kilómetro recorrido.

**Artículo 28. Plus de Quebranto de moneda. Panaderías Industriales y Mecanizadas.**

Para las Panaderías Industriales y Mecanizadas, se establece un plus de 12,08 € mensuales para aquellos trabajadores dedicados exclusiva e ininterrumpidamente en el mes, a la venta fuera de los cascos urbanos o el importe total diario de cobro en efectivo metálico sean superiores a los 242,80 € diarios de promedio.

Artículo 29. Dietas por desplazamientos. Panaderías Industriales y Mecanizadas.

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa, Panaderías Industriales y Mecanizadas, le abonará el 60% de su salario base convenio día, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 120% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 30. Cobro en especie.

Las empresas entregarán a sus trabajadores por día de trabajo, descanso semanal, vacaciones (siempre que el trabajador permanezca en su domicilio habitual) y bajas por enfermedad o accidente, el pan común que estrictamente precisen él y las personas que convivan con él en su domicilio habitual y estén a su cargo, la cantidad de 250 gramos de pan común por persona adulta y día hasta un máximo de 1.000 gramos diarios.

La enajenación y/o venta de este pan estará totalmente prohibida ya que su entrega se hace para el consumo del trabajador y los familiares que con él convivan.

Artículo 31. Plus de Frío.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo igual o superior al 15% como mínimo de su jornada laboral, con independencia de la obligatoriedad de ser dotados de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario de convenio.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIA - SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Artículo 32. Régimen asistencial.

El Régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del sector.

Artículo 33. Incapacidad laboral.

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades:



Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán al trabajador la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación.

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la base reguladora a partir del quinto día.

Artículo 34. Reconocimiento Médico.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, aquellos trabajadores que voluntariamente desistan de dicho derecho deberán hacerlo por escrito y entregado a la empresa.

Artículo 35. Seguro de accidente.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra a los trabajadores los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral y enfermedad laboral, en la cuantía de 21.140,60 euros, para sí o sus beneficiarios, con cláusula de Revisión anual automática, para adecuarla conforme al coste de la vida, sin tener por tanto que proceder a nuevas revisiones en futuros Convenios.

Artículo 36. Salud y seguridad laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos.
2. Las empresas deberán garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos en el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, las empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 37. Ropa de Trabajo.

Las empresas entregarán dos equipos de ropa de trabajo cada año, uno en verano y otro en invierno y será de uso obligatorio y correcta conservación y limpieza.



Se proveerá a la mujer embarazada de la adecuada a su estado, sin que en ningún caso pueda la misma ocasionar molestias, estrecheces, etc.

CAPÍTULO VIII DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38. Competencias de los delegados de personal y comité de empresa.

Los delegados de personal y miembros de Comités de empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulen en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 39. Derechos Sindicales.

Se estará a lo dispuesto para este caso en la legislación vigente.

Se autoriza por las empresas, la acumulación de horas sindicales entre uno o más delegados, con un tope máximo del 80% de las horas y siempre con la autorización escrita de los delegados a los que afecte la acumulación.

Las horas sindicales serán de 28 horas mensuales y se podrán destinar a cursos de formación y con conocimiento previo de las empresas con al menos 48 horas de antelación como mínimo.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal que intervengan en las negociaciones del mismo, no tendrán limitaciones de horas.

En todas las empresas existirá un tablón de anuncios para información.

Las horas sindicales para delegados o miembros del comité de empresa, serán descontadas de jornada laboral una vez justificada su central sindical.

Se destinará 10 horas anuales para formación del sector y para todos los empleados de panadería siempre que no exceda del 10% de plantilla y no se distorsione la actividad normal de la empresa. Las horas serán retribuidas. La asistencia a los cursos deberá ser justificada a la empresa por las centrales sindicales.

CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Principios de ordenación.

Las presentes normas de Régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.



Las faltas siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave y muy grave.

La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

Artículo 41. Graduación de las faltas.

A) Se consideran como faltas leves:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

B) Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.



5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo y en particular las obligaciones que los trabajadores deban cumplir en materia de Prevención de riesgos laborales. Si implicase quebranto manifiesta de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que pudiera implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.



9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido en las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.
15. El incumplimiento de la normativa de Prevención de riesgos laborales exigible a los trabajadores, cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los mismos.
16. El acoso sexual.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: 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, graves o muy graves.

Artículo 43. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Formación y financiación.

Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla.



Las parte firmantes del presente acuerdo se comprometen a formar e informar a todos sus trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades.

Artículo 45. Adhesión al ASE-EX.

Las partes acuerda que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de este convenio, se someterán en los términos previstos en el ASE-EX y su Reglamento de aplicación, acordando de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de aplicación.

Artículo 46. Cláusula de descuelgue salarial.

Las partes se remiten a lo estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo al artículo 85 del mismo texto legal que desarrolla el tema de condiciones mínimas de negociación colectiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ACOSO SEXUAL

Las partes firmantes entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, que sea ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Las conductas constitutivas de Acoso Sexual, serán sancionadas como faltas graves o muy graves, y en todo caso, en su grado máximo cuando en las mismas exista aprovechamiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Serán agravantes también: la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del acosador, las represalias o actos de discriminación sobre las personas denunciantes.

Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplarizante:

- a) Observaciones sugerentes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de trabajo o la estabilidad en el empleo de la trabajadora o trabajador, a una aprobación o denegación de estos favores.
- c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se reconocerán a las víctimas de violencia de género los derechos que se reconocen en la Ley integral.

***DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CLÁUSULA DE ANTIDISCRIMINACIÓN***

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, razón o nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado Español.

Tampoco ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

El empresario está obligado a pagar por las prestaciones de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo Marco Estatal del Sector y demás disposiciones legales vigentes.

**ANEXO I****TABLAS SALARIAL PANADERÍAS ARTESANA, TRADICIONALES, FAMILIARES O DE EMPRENDEDORES**

	<u>AÑOS</u>		
	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>
<u>Auxiliar Administrativo</u>	<u>810,08 mes</u>	<u>818,18 mes</u>	<u>828,00 día</u>
<u>PERSONAL DE ELABORACIÓN</u>			
<u>Auxiliar de elaboración</u>	<u>27,10 día</u>	<u>27,37 día</u>	<u>27,70 día</u>
<u>Aprendiz 16/17 años</u>	<u>21,25 día</u>	<u>21,46 día</u>	<u>21,72 día</u>
<u>Aprendiz de 18 años</u>	<u>22,53 día</u>	<u>22,76 día</u>	<u>23,03 día</u>
<u>PERSONAL COMPLEMENTARIO</u>			
<u>Chofer/repartidor</u>	<u>27,56 día</u>	<u>27,87 día</u>	<u>28,20 día</u>



ANEXO II

PANADERIAS INDUSTRIALES Y MECANIZADAS

	<u>AÑOS</u>		
	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO EUROS MES</u>			
Jefe de oficina y Contabilidad	969,55	979,25	991,00
Oficial Administrativo	883,48	892,32	903,03
Auxiliar Administrativo	814,13	822,27	832,14
<u>PERSONAL DE ELABORACIÓN EUROS MES</u>			
Jefe de fabricación	969,55	979,25	991,00
<u>EUROS DÍAS</u>			
Encargado	27,86	28,14	28,48
Oficial 1ª	27,86	28,14	28,48
Oficial 2ª	27,10	27,37	27,70
Aprendiz 16/17 años	21,25	21,46	21,72
Aprendiz 18 años	22,53	22,76	23,05
<u>PERSONAL SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</u>			
Jefe Distribución	27,47	27,75	28,08
Mecánico	27,27	27,54	27,87
Coger/repartidor y/o distribuidor	27,56	27,84	28,17
Vendedor	26,39	26,65	29,97
Limpiador	26,39	26,65	29,97
<u>INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN</u>			
Nocturnidad	54,63	55,23	55,89
<u>COMPENSACIÓN HORARIA</u>			
Entrada a las 22,00 horas	11,73	11,85	11,92
Entrada a las 23,00 horas	9,34	9,43	9,54
Entrada a las 24,00 horas	7,31	7,38	7,47
Entrada a las 01,00 horas	5,21	5,26	5,32
Entrada a las 02,00 horas	3,24	3,27	3,31
Entrada a las 03,00 horas	1,64	1,66	1,68



**ANEXO III
RECIBO DE FINIQUITO**

Don:.....
Con domicilio en
Que ha trabajado para la empresa
Desde..... hasta
Con la categoría profesional de.....
Declaro que he recibido de la empresa.....
Las cantidades por los siguientes conceptos
Quedando así indemnizado y/o liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que
nada tengo que reclamar

El Trabajador/a

En.....a.....de.....de.....

Expedido por la Asociación de Panaderos de la Provincia de Badajoz

SELLO DE LA ASOCIACIÓN Y FIRMA DE LA PERSONA AUTORIZADA.

- Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma original de la Asociación empresarial o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

